

## Implementasi Transformational Leadership Dan Meaning In Work Terhadap Employee Performance Karyawan

Febryantahanuji<sup>1</sup>, Haryo Kusumo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sains dan Teknologi Komputer, email: febryan@stekom.ac.id

Komputerisasi Akuntansi

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Agustus 2021

Received in revised form 12 September 2021

Accepted 01 Oktober 2021

Available online Desember 2021

### ABSTRACT

Leadership style is one of the factors of employee performance so that a good leadership style will be able to direct and give instructions to the work faced by employees. A good leadership style will also lead to job satisfaction for them, so they will work with feelings of pleasure and joy. Simultaneously, the Transformational Leadership Variable has a significant effect on Employee Performance with a value of  $F_{count} > F_{table}$ . The result of the Coefficient of Determination (Adjusted R Square) is 0.165, meaning that the Employee Performance variable can be explained by the Transformational Leadership variable and the Meaning in Work variable by 16.5% while the remaining 83.5% is influenced by other variables.

**Keywords:** Transformational Leadership, Meaning in Work and Employee Performance

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kinerja pegawai sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan dan memberi petunjuk guna kelancaran pekerjaan yang dihadapi pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik juga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga mereka akan bekerja dengan perasaan senang dan gembira. Secara Simultan Variabel Transformational Leadership berpengaruh Signifikan terhadap Employee Performance dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,165, berarti variabel Employee Performance dapat dijelaskan oleh variabel Transformational Leadership dan variabel Meaning in Work sebesar 16,5% sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi variabel lain.

**Kata Kunci:** Transformational Leadership, Meaning in Work dan Employee Performance.

### 1. PENDAHULUAN

Keterlibatan kerja karyawan (Employee Performance) menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh segenap eksekutif puncak di perusahaan manapun. Banyak kalangan berpendapat bahwa Employee Performance harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang SDM maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan dari dampak krisis saat ini. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Transformational Leadership dan Meaning in Work berpengaruh positif secara signifikan pada Employee Performance. Atasan yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional akan menggunakan pengaruh, inspirasi, intelektual dan mendorong berbuat lebih untuk mengoptimalkan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi.

### 2. TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seseorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan mereka [1].

### 2.1.2. Meaning In Work ( Makna Dalam Bekerja )

Meaning in work Terjadi ketika pengikut mempersepsikan pekerjaannya memiliki tujuan dan nilai yang saling terhubung denganya [2].

### 2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Menurut penelitian yang sudah dilakukan Hunik Sri Runing Sawitri yang berjudul “ Transformational Leadership, Meaning in Work, Leader Member Exchange, Terhadap Employee Performance PT. Kusuma Putra Santosa” menunjukkan bahwa Setelah dilakukan pengolahan data dihasilkan deskripsi data N sebanyak 213, St Deviasi sebesar 8,510, Mean sebesar 60,91, Minimal sebesar 37 dan Maksimal sebesar 80. Hasil Penelitian secara statistik telah menunjukkan bahwa transformational leadership memberikan pengaruh positif terhadap Employee Performance. Variabel Meaning in Work terdiri dari 6 pernyataan. Setelah dilakukan pengolahan data deskriptif dihasilkan N sebesar 213, St Deviasi sebesar 2,695, Mean sebesar 24,52, Minimal sebesar 16 dan maksimal sebesar 30. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa meaning in work berpengaruh positif secara signifikan pada Employee Performance [3]. Adapula penelitian yang sudah dilakukan oleh Wahyu Prabawati Putri Handayani dan Didik Joko Pitoyo yang berjudul “ Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance yang Dimediasi oleh Meaning in Work” menunjukkan bahwa Nilai CR transformational leadership pada Employee Performance yang ditunjukkan oleh tabel 3 adalah sebesar 2.316 dengan tingkat signifikansi 0,021. Nilai  $p < 0,05$  ( $0,021 < 0,05$ ), sehingga disimpulkan bahwa transformational leadership berpengaruh signifikan pada Employee Performance [4]. Diperkuat oleh penelitian dari Penelitian dari Wenny Luthfiana Dewi, Jati Ariati yang berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Performance*” menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformational dengan *Employee Performance* pada pegawai pelaksana Perum Perhutani. Hubungan antara kedua variabel tersebut bahwa semakin positif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *Employee Performance*. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional sebesar 19,9% sedangkan 80,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dipenelitian ini [5].

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh *Transformational leadership* dan *Meaning in Work* terhadap *Employee Performance* karyawan PT. Fajar Sarana Bahari.

### 3.1.2. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *sewing* di PT. Fajar Sarana Bahari. Yang berjumlah 500 karyawan. Pada penelitian ini, rumus perhitungan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin untuk tingkat kesalahan 10% jadi penyebaran Sampel berjumlah 100 Responden, untuk mempermudah penyebaran sampel.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini untuk mengetahui dan mendiskripsikan khususnya data tentang karakteristik responden. Penyebaran yang digunakan adalah karyawan PT. Fajar Sarana Bahari. Penyebaran Kuisioner sebanyak 100 Responden. Dari kuesioner yang disebarakan semuanya kembali dan layak digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian yang digunakan 100 responden.

#### 4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Bahwa prosentase tertinggi yaitu sebesar 43% merupakan responden berusia 18-26 dan 26-33 tahun, hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang lebih trampil, kreatif dan cekatan dalam melakukan pekerjaannya di PT.ESGI Klego, sehingga usia karyawan banyak yang berumur antara 18-26 tahun dan 26-33 tahun.

#### 4.1.2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Diketahui bahwa prosentase tertinggi yaitu sebesar 57,4% merupakan responden yang berusia 31-40 tahun hal ini karena mayoritas karyawan Joglosemar Travel Solo sudah bekerja diatas 3 tahun dan merupakan karyawan tetap.

#### 4.1.3. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

diketahui bahwa presentase tertinggi 97% berstatus Operator *Sewing* sebanyak 97 responden dan 3% merupakan karyawan yang memiliki jabatan sebagai Supervisor sebanyak 3 responden. Dikarenakan perusahaan membutuhkan banyak karyawan yang dibutuhkan sebagai operator jahit.

### Analisis Instrumen Penelitian

Dalam analisis data kuantitatif ini dilakukan penggabungan dari setiap item pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT. Fajar Sarana Bahari. Dari pertanyaan-pertanyaan tersebut disatukan dalam satu tabel untuk diuji pendahuluan yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Adapun untuk uji tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Validitas

Keputusan mengenai validitasnya setiap butir pernyataan adalah dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai  $r$  tabel.  $R$  tabel diperoleh dari jumlah Responden 100;  $df = N-2 = 100-2 = 98$ , pada tingkat signifikan (Sig) 5% = 0,05 (uji dua arah/atas) ditarik kebawah sampai pada angka 98 (df), ditemukan hasil 0,196. Ketentuannya sebagai berikut:

$r$  hitung <  $r$  tabel, dinyatakan tidak *valid*

$r$  hitung >  $r$  tabel, dinyatakan *valid*

Untuk mengetahui hasil dari perhitungan Uji Validitas, maka dapat diuraikan pervariabel penelitian yaitu :

#### 1) Variabel *Transformational Leadership*

Adapun hasil dari Uji Validitas dari *Transformational Leadership* dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen *Transformational Leadership***

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ table	Keterangan
X2.1	0,578	0,196	<i>Valid</i>
X2.2	0,608	0,196	<i>Valid</i>
X2.3	0,577	0,196	<i>Valid</i>
X2.4	0,661	0,196	<i>Valid</i>
X2.5	0,702	0,196	<i>Valid</i>
X2.6	0,639	0,196	<i>Valid</i>
X2.7	0,718	0,196	<i>Valid</i>
X2.8	0,632	0,196	<i>Valid</i>
X2.9	0,691	0,196	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer diolah, 2020

#### 2) Variabel *Meaning in Work*

Berdasarkan perhitungan, maka hasil hasil Uji Validitas dari variabel *Meaning in Work* dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen *Meaning in Work***

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ table	Keterangan
X2.1	0,628	0,196	<i>Valid</i>
X2.2	0,645	0,196	<i>Valid</i>
X2.3	0,645	0,196	<i>Valid</i>
X2.4	0,501	0,196	<i>Valid</i>
X2.5	0,695	0,196	<i>Valid</i>
X2.6	0,628	0,196	<i>Valid</i>
X2.7	0,628	0,196	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer diolah, 2020

#### 3) Variabel *Employee Performance*

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas dari Variabel *Employee Performance* dapat dilihat tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen *Employee Performance***

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ table	Keterangan
Y1.1	0,423	0,196	<i>Valid</i>
Y1.2	0,572	0,196	<i>Valid</i>
Y1.3	0,534	0,196	<i>Valid</i>
Y1.4	0,435	0,196	<i>Valid</i>
Y1.5	0,444	0,196	<i>Valid</i>
Y1.6	0,553	0,196	<i>Valid</i>
Y1.7	0,657	0,196	<i>Valid</i>

Y1.8	0,613	0,196	<i>Valid</i>
Y1.9	0,608	0,196	<i>Valid</i>
Y1.10	0,650	0,196	<i>Valid</i>
Y1.11	0,603	0,196	<i>Valid</i>
Y1.12	0,621	0,196	<i>Valid</i>
Y1.13	0,402	0,196	<i>Valid</i>
Y1.14	0,382	0,196	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer diolah, 2020

#### 4.2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan kuesioner berdasarkan koefisien Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel (andal) bila memiliki nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) 0,60 atau lebih. Jika cronbach alpha ( $\alpha$ ) < 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.4**  
**Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Nunnally</i>	Status
<i>Transformational Leadership</i>	0,825	0,60	<i>reliabel</i>
<i>Meaning in Work</i>	0,715	0,60	<i>reliabel</i>
<i>Employee Performance</i>	0,804	0,60	<i>reliabel</i>

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dilihat dari hasil tersebut menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel *Transformational Leadership* dan *Meaning in Work* karena melebihi ambang batas 0,60, begitu pula dengan variabel *Employee Performance* dapat diandalkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel.

#### 4.3. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Employee Performance*, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah *Transformational Leadership* dan *Meaning in Work*.

Model hubungan *Employee Performance* dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$WE = a + b_1 \text{ TransLead} + b_2 \text{ MinW} + e$$

Dimana:

a	: Konstanta
EP	: <i>Employee Performance</i>
b1, b2	: Koefisien regresi
<i>TransLead</i>	: <i>Transformational Leadership</i>
<i>MinW</i>	: <i>Meaning in Work</i>
e	: <i>error</i>

**Gambar Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig
<b>Regresi</b>				
Constant (konstanta)	27.815	4.872	1.984	0.000
<i>Transformational Leadership</i>	0.508	3.598	1.984	0.001
<i>Meaning in Work</i>	0.292	1.684	1.984	0.095

Sumber : Output olah data melalui SPSS

##### b. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel *Transformational Leadership* dan *Meaning in Work* hasil perhitungan Uji t dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar Tabel 4.6**

*Implementasi Transformational Leadership Dan Meaning In Work Terhadap Employee Performance Karyawan (Febryantahanuji)*

Model	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
<b>Regresi</b>					
Constant (konstanta)	27.815	4.872	1.984	0.000	
<i>Transformational Leadership</i>	0.508	3.598	1.984	0.001	Berpengaruh dan Signifikan
<i>Meaning in Work</i>	0.292	1.684	1.984	0.095	Tidak berpengaruh dan tidak Signifikan

*Dependent Variable: Employee Performance*

*Sumber : Output olah data melalui SPSS*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Variabel Transformational Leadership nilai signifikan 0,001 lebih kecil daripada  $\alpha=0,05$  atau 5 %, dan nilai t hitung 3.598 lebih besar dari t tabel, yaitu 1,984. Nilai t tabel dari (N) = 100 dihitung dengan rumus  $DF = N-2$ ,  $100-2 = 98$  maka diperoleh t tabel sebesar 1,984. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara Transformational Leadership terhadap Employee Performance.

2. Variabel Meaning in Work nilai signifikan 0,095 lebih besar dari pada  $\alpha=0,05$  atau 5 %, dan nilai t hitung 1.684 lebih kecil dari t tabel dari (N) = 100 dengan rumus  $DF = N-2$ ,  $100-2 = 98$  diperoleh t tabel sebesar 1,984. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial antara Meaning in Work terhadap Employee Performance.

c) Uji F Statistik

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh secara bersama-sama atau silmutan antara Transformational Leadership dan Meaning in Work terhadap Employee Performance karyawan PT. ESGI Klego, hasil perhitungan Uji F dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar Tabel 4.7**  
**Uji F Statistik**

F <sub>tabel</sub>	F <sub>hitung</sub>	Sig	Keterangan
3,0	10.80	0.000	Berpengaruh Simultan

*Sumber : Output olah data melalui SPSS*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada kolom Sig menunjukkan angka 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari pada nilai tingkat kesalahan  $\alpha= 0,05$  atau 5% dan perolehan F hitung 10.807 lebih besar dari F tabel 3.09, F tabel Diperoleh dari responden 100 dengan jumlah variabel  $k=3$  (X dan Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Transformational Leadership dan Meaning in Work terhadap Employee Performance karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia Klego.

d) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini dimaksudkan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel Transformational Leadership dan Meaning in Work terhadap Employee Performance karyawan, nilai determinasi yang mendekati satu berarti hubungan variabel tersebut semakin erat ( $0 < R^2 < 1$ ), sehingga secara umum didefinisikan uji (R<sup>2</sup>) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

**Gambar Tabel 4.8**  
**Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.427	0.182	0.165	4.774	1.736
<i>a. Predictors: (Constant), Meaning in Work , Transformational Leadership</i>					
<i>b. Dependent Variable: Employee Performance</i>					

Dari Hasil Determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,165 atau 16,5% , ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model (Transformational Leadership dan Meaning in Work) memiliki pengaruh terhadap perubahan variabel Employee Performance sebesar 16,5 % sedangkan sisanya sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi variabel lain. Seperti faktor Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Gaya kepemimpinan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

- 5.1.1. Variabel Transformational Leadership mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Employee Performance Karyawan di PT. Fajar Sarana Bahari. Terlihat t hitung (3.598) lebih besar dari t tabel, yaitu 1,984 yang berarti Transformational Leadership mempunyai pengaruh terhadap Employee Performance Karyawan di PT. Fajar Sarana Bahari.
- 5.1.2. Variabel Meaning in Work tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Employee Performance Karyawan PT. Fajar Sarana Bahari. Terlihat t hitung (1.684) lebih kecil dari t tabel (1,984) yang berarti Meaning in Work tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Employee Performance Karyawan di PT.ESGI Klego pada  $\alpha = 5\%$  karena lebih besar (0,095).
- 5.1.3. Variabel Transformational Leadership dan Meaning in Work secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Employee Performance. Terlihat F hitung (10.807) lebih besar dari F tabel (3.09) yang Transformational.
- 5.1.4. Leadership dan Meaning in Work berpengaruh terhadap Employee Performance Karyawan di PT. Fajar Sarana Bahari.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. B. Bass, "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology.," 2003.
- [2] Arnold, Kepemimpinan organisasi., Jakarta, 2007.
- [3] H. S. Runing., "Transformational Leadership, Meaning in Work, Leader Member Exchange dan Employee Performance.," vol. 16, pp. 15-34.
- [4] W. P. P. Handayani., " Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance yang Dimediasi oleh Meaning in Work dan Personal Resource.," vol. 3, p. 2, 2018.
- [5] W. L. Dewi., "Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformational dengan Employee Performance pada Pegawai Pelaksana Perum Perhutani Cepu.," 2008.
- [6] M. Diallo, "Effects of store brand price-image on store brand purchase intention: Application to an emerging market," *Journal of Retailing and Consumer Services*, vol. 19, pp. 360 - 367, 2012.
- [7] H. Chang and H. Wang, "The moderating effect of customer perceived value on online shopping behaviour.," *Online Information Review*, vol. 35, no. 3, pp. 333-359, 2011.
- [8] K. A. Sarjono, "Pengaruh Persepsi Resiko, Kenikmatan Belanja, dan Desain Situs Terhadap Niat Beli Online Studi Pada Pelanggan Zalora," *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, vol. 20, no. 2, 2018.

- 
- [9] R. Yasmin, "Persepsi Nilai, Persepsi Kualitas, dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT.Astra International DAIHATSU di Manado," *Journal EMBA*, vol. 1, no. 3, 2013.
- [10] I. Kusdyah, "Persepsi Harga, Persepsi Merek, Persepsi Nilai, dan Keinginan Pembelian Ulang Jasa Clinic Kesehatan pada ERHA CLINIC Surabaya," *Jurnal manajemen Pemasaran*, vol. 7, no. 1, 2012.
- [11] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. , 2013.
- [12] S. Fahmi, "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan," vol. 12, no. 3, 2016.
- [13] I. Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bandung, 2017.
- [14] Haryati., "Manajemen Konflik", Bandung, 2012.
- [15] S. Fahmi, "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan," vol. 12, no. 3, 2016.
- [16] A. Hidayat, ""Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan"," vol. 14, no. 2, 2019.
- [17] A. A. T. d. A. K. Budianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," vol. 3, no. 1, 2015.