

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea

Riri Niutami\*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*rniutami@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

**Abstract.** Human resources are the main key in advancing the company, millennial employees are believed to be able to provide progress in the company. To improve employee performance, one of the aspects needed is appropriate leadership. PT. Bank Mega Tbk Tendea Branch requires its employees to have high performance in order to achieve company goals, one of which can be influenced through their leadership style. The leadership style that is considered suitable for millennial generation employees is a transformational leadership style, in which leaders can motivate subordinates to achieve the highest performance and contribute to the success of the company by developing competencies and meeting employee needs. This study aims to (i) analyze the Transformational Leadership Style based on Millennial employee perceptions (ii) find out how Millennial Employee Performance is, and (iii) find out whether there is an influence of Transformational Leadership Style on Millennial Employee Performance. Researchers use descriptive and verification methods, with a quantitative research approach and operate the calculations using the IBM SPSS program. Data collection was obtained through interviews, questionnaires, documentation and literature study. The sampling technique used is saturated sampling. Respondents in this study were millennial generation employees with a total of 31 employees. The results of this study conclude that: 1) The transformational leadership style based on the perceptions of millennial employees is included in the very good category. 2) The performance of millennial generation employees is included in the very good category. 3) There is a significant influence between the Transformational Leadership Style variable on Millennial Generation Employee Performance.

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Employee Performance.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam memajukan perusahaan, karyawan milenial dipercaya dapat memberikan kemajuan dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu aspek yang diperlukan yaitu kepemimpinan yang sesuai. PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai, yang salah satunya dapat dipengaruhi melalui gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dianggap cocok bagi karyawan generasi milenial adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang dimana pemimpin dapat memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja tertinggi serta berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dengan mengembangkan kompetensi dan memenuhi kebutuhan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk (i) menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional berdasarkan persepsi karyawan Milenial (ii) mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan Milenial, dan (iii) mengetahui apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Milenial. Peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program IBM SPSS. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial dengan jumlah 31 karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan persepsi karyawan milenial termasuk ke dalam kategori sangat baik. 2) Kinerja karyawan generasi milenial termasuk ke dalam kategori sangat baik. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.*

## A. Pendahuluan

Perusahaan dituntut untuk bisa menghadapi tantangan yang ada, baik tantangan dari dalam maupun dari luar perusahaan. Dalam mencapai keunggulan yang kompetitif, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terdidik dan terlatih guna memastikan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik atau bahkan dapat menjadi yang terdepan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan roda organisasi, sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Sehingga perusahaan perlu mengkaji ulang lagi sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan kinerja daya saingnya.

PT. Bank Mega Tbk cabang Tendean adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan, bank merupakan sebuah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk – bentuk lain dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup orang banyak. PT. Bank Mega Tbk mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai, yang salah satunya dapat dipengaruhi melalui gaya kepemimpinannya. Para karyawan milenial tidak mau di pimpin oleh atasan yang *bossy*, melainkan mereka ingin dipimpin oleh pemimpin yang memainkan peran sebagai *coach*, yang dimana pemimpin mau berinteraksi secara intens, membimbing dan mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Menurut (Robbins, 2010) dalam (Pandie, 2021) (1) menyatakan bahwa, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan perusahaan dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri bawahannya. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja tertinggi mereka dalam melakukan pekerjaan dan dapat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dengan mengembangkan kompetensi serta memenuhi kebutuhan karyawan.

Menurut (Bernardin, 2008) (2) menyatakan bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas pelaksanaan kerja yang menjadi tanggung jawabnya serta dapat menunjukkan hasil dan memberikan kontribusi yang berguna dan berdaya guna pada perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan *jobdesc* nya masing-masing.

Generasi milenial yaitu generasi yang lahir dan berkembang di era awal lahirnya digitalisasi dan teknologi, oleh sebab itu generasi ini dapat memberikan dampak atau pengaruh pada bagaimana cara mereka hidup hingga mempengaruhi karakteristik individu. Generasi milenial diyakini mempunyai kualifikasi yang tinggi pada pengetahuan digital, sehingga mudah bagi mereka untuk dapat menguasai alat atau perangkat teknologi baru. Generasi milenial merupakan mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 2000 (Hasan, 2017) dalam (Budiati, 2018) (3).

Dengan belum optimalnya gaya kepemimpinan transformasional di kantor ini menyebabkan kinerja karyawan yang tidak mencapai target sesuai yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendean?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional berdasarkan persepsi karyawan milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendean.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan Milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendean.
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendean.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga penelitian ini dapat dilakukan untuk mengetahui dan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea.

Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang tepat tentang jawaban yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea. Sehingga, data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik.

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea, dan metode verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea. Dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, akan diperoleh gambaran mengenai variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas variabel-variabel yang diteliti. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea yang berjumlah 31 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 31 karyawan milenial. Teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang tepat tentang jawaban yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea. Sehingga, data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik.

#### Uji Validitas

Uji validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir soal, suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai product moment yang dihasilkan melebihi 0,30. Selain itu, uji validasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen (kuesioner) yang dibagikan valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen (kuesioner) yang dibagikan tidak valid. Untuk memperoleh nilai  $r$  tabel maka harus mencari tingkat kepercayaan atau degree of freedom (df) dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n-2$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Responden

Maka perhitungannya adalah:

$$df = n-2$$

$$df = 31-2$$

$$df = 29$$

Dengan taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai  $r$  tabel yaitu 0,355.

Di dalam penelitian ini, uji yang dilakukan yaitu menggunakan bantuan komputasi SPSS versi 25.

### Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas menurut (Sujawerni, 2014) (4) yaitu kuesioner dikatakan reliabel jika cronbach's alphanya  $> 0,6$ , dan apabila nilai Cronbach alpha  $< 0,6$  maka dapat dikatakan tidak reliabel. Nilai t tabel pada  $n = 31$  adalah  $0,6$  kuesioner dikatakan andal jika koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari  $0,6$ . Nilai t tabel pada  $n = 31 = 0,6$ , kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada  $0,6$ .

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan, yang diuji menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan analisis pengujian hipotesis (uji t).

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics for windows*.

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.283	6.85642
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif				

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa R Square sebesar  $0,307$  nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh atau berkontribusi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendean sebesar  $30,7\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $69,3\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics for windows*.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.680	12.739		3.429	.002
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.976	.272	.554	3.587	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023.

Berdasarkan tabel perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 43,680 + 0,976$$

Koefisien yang didapat pada persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 43,680 menunjukkan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional sama dengan nol (nol) / tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan sebesar 12,739.
2. Koefisien regresi (b) bernilai sebesar 0,976 artinya setiap peningkatan yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,272.

#### Analisis Pengujian Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) untuk mengetahui secara parsial apakah memiliki pengaruh yang signifikan atau sebaliknya. Dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics for windows*.

**Tabel 3.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.680	12.739		3.429	.002
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.976	.272	.554	3.587	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023.

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung yang didapat untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional ialah sebesar 3,587 dengan t tabel yang didapat menggunakan pengujian dua sisi, dan taraf signifikansi 5%, serta derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  ( $31 - 1 - 1 = 29$ ) yaitu 2,045 atau nilai t hitung  $>$  dari t tabel yang berarti  $3,587 > 2,045$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang didapat diperoleh informasi bahwa R Square sebesar 0,307 nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea sebesar 30,7%, sedangkan sisanya sebesar 69,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Setelah dilakukannya beberapa pengujian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea, maka didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui adanya pengaruh yang dimiliki oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea. Berdasarkan uji analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata sebesar 131,33 dengan persentase 80,84% dan termasuk ke dalam kategori **Sangat Baik**, karena berada pada interval ( $> 130,2 - 155$ ). Dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 131,61 dengan persentase 81,14% dan termasuk ke dalam kategori **Sangat**

**Baik**, karena berada pada interval ( $> 130,2 - 155$ ).

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,587 dengan t tabel yang didapat menggunakan pengujian dua sisi, dan taraf signifikansi 5%, serta derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  ( $31 - 1 - 1 = 29$ ) yaitu 2,015 atau nilai t hitung  $>$  dari t tabel yang berarti  $3,587 > 2,045$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 30,7%, sedangkan sisanya sebesar 69,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini meliputi kharisma (*Idealized Influence*), motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Perhatian yang Individual (*Individualized consideration*). Sedangkan Kinerja Karyawan meliputi Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*), Kreatifitas (*Creativeness*), Kerjasama (*Cooperation*), Inisiatif Kerja (*Initiative*), dan Kepribadian (*Personal Qualities*).

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan persepsi karyawan milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea termasuk ke dalam kategori sangat baik karena nilai rata-rata sebesar 131,33 dengan persentase 80,84%, dan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal tersebut terjadi karena dimensi yang diajukan ke dalam pernyataan yaitu: kharisma (*idealized performance*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian yang individual (*individual consideration*) bernilai sangat baik.
2. Kinerja karyawan generasi milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea termasuk ke dalam kategori sangat baik karena nilai rata-rata sebesar 131,61 dengan persentase 81,14%, dan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal tersebut karena dimensi yang diajukan ke dalam pernyataan yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, inisiatif kerja, dan kepribadian bernilai sangat baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) generasi milenial di PT. Bank Mega Tbk Cabang Tendea secara parsial (uji t) yang diperoleh nilai t hitung  $>$  dari t tabel yang berarti  $3,587 > 2,045$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **Acknowledge**

Terimakasih banyak kepada Mamah, Mpah dan Kakak, yang sudah senantiasa membantu penulis dalam memberikan dukungan baik secara moril dan materil. Kepada Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE.M.Si.CGA., CHCM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung sekaligus Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, dan saya ucapkan terimakasih juga kepada teman-teman saya serta kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- [1] Bernardin, H. J. (2008). *Human Resource Management*. Singapura: Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill.
- [2] Budiati, d. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- [3] Gallup. (2016). *How Milenials want to Work and Live: The Six Bis Changed Leader Have to Make*. Washington: Gallup Inc.
- [4] Hasan, A. M. (2017). *Ketimpangan Gender dan Kendali Perempuan*. Retrieved from tirta.id: <https://tirta.id/ketimpangan-gender-dan-kendali-perempuan-milenial-cn5>
- [5] Pandie, C. R. (2021). The Effect of Milenials Transformational Leadership Style on Employee Performance at Dutalia Supermarket.
- [6] Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- [7] Sujawerni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.