

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Semangat Kerja Karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K)

Hartati Umar¹, Kharies Dwi Manossoh Purnomo², Mei Hastuti³,
Diana Wangania⁴, Hendry Rumengan⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Teknologi Sulawesi Utara

e-mail: hartati17@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan di Badan pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara. Populasi penelitian ini adalah karyawan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara yang berjumlah 30 dan untuk menentukan sampel di gunakan rumus sloven dan diperoleh $n=28$. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi spearman Rho. Hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y= 404,8+406X$, dan $r= 0,60$ dengan derajat determinasi $r^2=0,36$. Dengan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship of transformational leadership style with employee morale in implementing the Agricultural Extension Agency, Fisheries, Forestry (BP4K) North Minahasa regency. The population of this research are employees of the Executive Agency of Agricultural Extension, Fisheries, Forestry (BP4K) North Minahasa Regency totaling 30 and to determine the sample used and obtained Slovenian formula $n = 28$. The analysis technique used in this research that Rho Spearman correlation analysis. The results obtained by analysis of regression equation $Y = 404.8 + 406X$, and $r = 0.60$ with a degree of determination $r^2 = 0.36$. With the results of the analysis, it can be concluded that the transformational leadership style associated with employee morale in Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan (BP4K) kabupaten Minahasa Utara.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Morale

PENDAHULUAN

Kebanyakan teori baru tentang kepemimpinan transformasional terpengaruh oleh Peter G. Northouse. Peter mendeskripsikan dalam bukunya bahwa salah satu pendekatan terbaru dan paling populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi focus banyak penelitian sejak awal tahun 1980-an adalah pendekatan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma "kepemimpinan baru" (Bryman, 1992), yang lebih memberi perhatian pada element kepemimpinan yang karismatik dan peka. Didalam analisis konten dari artikel yang diterbitkan dalam *Leadership Quarterly*, Low dan Gardner (2011) mendapati bahwa sepertiga dari penelitian adalah tentang kepemimpinan transformasional atau

kepemimpinan karismatik. Demikian pula, Antonkis (2012) mendapati bahwa sejumlah makalah dan kutipan dilapangan telah berkembang dengan semakin pesat, tidak hanya dalam bidang tradisional seperti manajemen dan psikologi social, tetapi dalam bidang lain, seperti keperawatan, pendidikan, dan rekayasa industri. Bass dan Reggio (2006) menyatakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional, yang memenuhi kebutuhan kelompok kerja di masa sekarang, yang ingin diinspirasi dan diberdayakan agar berhasil dimasa-masa yang tidak pasti. Intinya, banyak akademis mempelajari kepemimpinan transformasional, dan itu mendominasi inti penelitian kepemimpinan. Jika kita berbicara tentang kepemimpinan, kepemimpinan adalah komoditas yang sangat dicari dan bernilai tinggi. Dalam kurun waktu 15 tahun sejak edisi pertama buku *Kepemimpinan* yang ditulis oleh Peter G.Northouse diterbitkan, public semakin terpesona dengan ide tentang kepemimpinan. Orang-orang terus menanyai diri sendiri tentang apa yang dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik. Selain itu kepemimpinan transformasional, kita akan membahas tentang semangat kerja, menurut Sastrohardiwiroyo (2002:167), semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya pengertian dari semangat kerja ini merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, sebab menyangkut masalah kejiwaan para karyawan untuk mau berusaha lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, untuk mengelolah karyawan dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Dengan meningkatnya semangat kerja para karyawan tersebut, diharapkan akan mencapai kinerja yang lebih baik dibidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga akan tercapai pula tujuan perusahaan. Dalam persaingan, dimana kondisi selalu berubah-ubah diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang tepat dan lebih adaptif untuk dapat mempengaruhi bawahan yang mempunyai sifat individual yang berbeda-beda. Semangat kerja karyawan menentukan bagaimana perilaku pemimpin dimaknai oleh karyawan didalam konteks pekerjaan tertentu. Peneliti memfokuskan pada kebutuhan karyawan untuk memiliki hubungan, pilihan untuk struktur, hasrat untuk control serta penilaian diri akan tingkat kemampuan melaksanakan tugas. Karakteristik ini dan yang lainnya menentukan tingkatan dimana karyawan mendapati perilaku pemimpin sebagai sumber penting akan kepuasan atau sebagai semangat kerja karyawan tersebut. Teori jalur tujuan memprediksi bawahan yang *berkebutuhan kuat* untuk memiliki hubungan, lebih memilih kepemimpinan yang mendukung, karena pemimpin yang ramah dianggap sebagai sumber semangat kerja. Bagi karyawan yang dogmatis dan otoriter, serta harus bekerja dalam situasi yang tidak pasti, teori jalur tujuan menyarankan kepemimpinan yang transformasional, membantu karyawan dengan menjelaskan jalur untuk mencapai tujuan dan membuat hal itu tidak terlalu ambigu. Jenis karyawan yang otoriter merasa lebih nyaman ketika pemimpin menyediakan penghargaan yang lebih besar terhadap semangat kerja terhadap pekerjaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Metode korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting, karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menguraikan mengenai Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara. Dalam penelitian ini, menggunakan 28 orang karyawan sebagai sampel

penelitian. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, pangkat/jabatan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini : 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin : hasil olahan pada table diatas menunjukkan bahwa dari 28 orang responden, memiliki hasil yang seimbang yaitu laki-laki berjumlah 14 orang atau 50% dan perempuan yang berjumlah 14 orang atau 50%. 2). Karakteristik responden berdasarkan usia.

Dari 28 responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (26 tahun- 33 tahun) yang hasilnya terdapat 5 orang atau 15%, kelompok umur 2 (40 tahun-49 tahun) yang hasilnya 9 orang atau 35%, kelompok umur 3 (50 tahun-58 tahun) yang hasilnya 14 orang atau 50%. 3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Hasil olahan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dari 28 orang responden tidak ada yang berpendidikan SMA atau 0%, terdapat 2 orang berpendidikan D3 atau 10%, terdapat 2 orang berpendidikan D4 atau 10%, terdapat 22 orang berpendidikan S1 atau 70%, terdapat 2 orang berpendidikan S2 atau 10%. 4) Karakteristik responden berdasarkan pangkat/jabatan. Hasil olahan karakteristik responden berdasarkan pangkat/jabatan, dari 28 orang terdapat 1 orang jabatan SEKBAN (sekretaris badan) dengan presentasi 10%, terdapat 2 orang jabatan KABID (kepala bidang) dengan presentase 20%, terdapat 2 orang jabatan KASUBAG (kepala sub bagian) dengan presentase 20%, dan terakhir terdapat penyuluh 23 orang atau 50%. Sebagai hasil penelitian, setelah dilakukan analisa data dengan menggunakan metode korelasi Spearman (Rho) dapat disimpulkan bahwa $t_r = 3,81$ lebih besar dari $t_t = 2,06$. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan

Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara dapat diterima. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja (**Asas-asas manajemen. D. Hasley 1988:67**) Kebanyakan teori baru tentang kepemimpinan transformasional terpengaruh oleh Peter G. Northouse. Peter mendeskripsikan dalam bukunya bahwa salah satu pendekatan terbaru dan paling populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi focus banyak penelitian sejak awal tahun 1980-an adalah pendekatan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma “ kepemimpinan baru” (Bryman, 1992), yang lebih memberi perhatian pada element kepemimpinan yang karismatik dan peka. Didalam analisis konten dari artikel yang diterbitkan dalam *Leadership Quarterly, Low dan Gardner (2011)* mendapati bahwa sepertiga dari penelitian adalah tentang kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan karismatik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan menjadi maksimal.

Suatu perusahaan akan beruntung bila bisa menggaet tenaga kerja yang brilyan, baik yang sudah berpengalaman atau belum. Kerepotannya adalah bagaimana membuat si karyawan itu betah diperusahaan. Gaji besar tak selalu menjamin ia bakal 'loyal' terus. Penerapan kepemimpinan transformasional dilakukan dengan maksud untuk membuat semangat kerja yang baru untuk seluruh karyawan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara agar tidak selalu terpaku dengan gaya kepemimpinan yang monoton atau itu-itu saja sehingga semangat kerja karyawan menurun. Hasil penelitian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara, dimana hubungan gaya kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan semangat kerja karyawan karena pemimpin sangat memperhatikan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan

Kehutanan(BP4K) Kabupaten Minahasa Utara. Tindakan ini dilakukan pemimpin karena sesuai dengan hasil wawancara bahwa setiap karyawan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan semangat kerja karyawan. Hasil wawancara tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisa data yang di peroleh melalui Koefisien Kolerasi Rank yaitu $r^1 = 0,6$ suatu hubungan yang cukup berarti sedangkan Daya Defermikasi atau daya pembantu yaitu $r^2 = 0,36$. setelah dilakukan analisa data dengan menggunakan metode korelasi Spearman (Rho) dapat disimpulkan bahwa $t_r = 3,81$ lebih besar dari $t_t = 2,06$. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara dapat diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin selalu berusaha dengan segala cara untuk membangkit semangat kerja karyawan dengan salah satu cara yaitu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Jadi jelas, dengan gaya kepemimpinan transformasional sangn berhubungan dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara. Salah satu cara untuk memperoleh hasil kerja yang baik yaitu dengan semangat kerja yang muncul dari gaya kepemimpinan transformasional. Secara sederhana gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu yang diterima karyawan untuk memacu semangat kerja mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut : 1). Antara gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan terdapat hubungan yang sangat positif, karena dengan gaya kepemimpinan yang bertransformasi, karyawan lebih memiliki semangat dalam bekerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang monoton. 2). Hasil penelitian menyatakan terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara. 3). Hasil analisis korelasi spearman (rho) dalam hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja karyawan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Minahasa Utara ternyata ada hubungan yang positif yang signifikan antara variable X (gaya kepemimpinan transformasional) dengan variable Y (semangat kerja karyawan). Hal ini ditujukan dengan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Peter G. Northouse, 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik edisi ke enam*. Jakarta barat : PT INDEKS
- Antonakis, J.(2002) "Transformational and charismatic leadership". *Kepemimpinan teori dan Praktik edisi ke enam*. Jakarta barat : PT INDEKS
- Avolio, B.J & Gibbons, T.C (1998) "Developing transformational leaders: a life span leadership : the elusive factor in organizational effectiveness (hh.276-308). San Fransisco: josey_bass
- Bass, B.M & Riggio, R.E (2006). *Transformational Leadership (ed.02)* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Alfret, R.L (1971 :66) "Organisasi & manajemen sumber daya manusia" Prof.Dr.H. Abdurrahmat Fathoni, M.si
- D.Hasley (1988:67) "asas-asas manajemen" Organisasi & sumber daya manusia Prof.Dr.H. Abdurrahmat Fathoni, M.si
- IG.Wursanto (1985:67) 'devinisi semangat kerja' Organisasi & sumber daya manusia, Prof.Dr.H. Abdurrahmat Fathoni, M.si
- Moekijat, (1997:67) "devinisi semangat kerja" Organisasi & sumber daya manusia,

Prof.Dr.H.Abdurrahmat Fathoni,M.si
Winardi, (1975:57) “devinisi semangat kerja” ” Organisasi & sumber daya manusia,
Prof.Dr.H.Abdurrahmat Fathoni,M.si
Hasil penelitian melalui angket dan kuesioner