

STRATEGI KEPEMIMPINAN EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN KINERJA TIM

Munandi Saleh 1¹, Suci Mutiara Insani 2², Elang Langsa Herdiana Putra 3³,
Feriyanto 4⁴, Tsani Lestari 5⁵

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email : munandisaleh6@gmail.com

ABSTRACT

Received :
Date written by
publisher
01-09-2024
Received in Revised
Format :
02-09-2024
Accepted :
03-09-2024
Available Online :
04-09-2024

Research on transformational and transactional leadership to improve team performance has been done by many previous researchers. However, it is still rare to conduct research with loci in the field of hotels. This study aims to find out and explain effective leadership strategies to improve team performance. The research method used was quantitative descriptive, while as a sample, all Sukasantai Farmstay Sukabumi hotel employees totaled 50 respondents. The data collection method uses a questionnaire through Google Forms distributed to respondents. The study's results stated that transformational and transactional leadership had a positive and significant influence on team performance, with an influence of 76.1% while other variables influenced 23.9%.

Keywords: *Transformational leadership, Transactional leadership, Team performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi, kepemimpinan yang efektif memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim (Nurodin et al., 2023). Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang produktif dan memotivasi anggota tim (Alhidayatullah et al., 2023). Salah satu tantangan utama dalam kepemimpinan adalah menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar anggota tim. Pemimpin yang mampu membangun norma teamwork dan menghilangkan budaya individualisme akan lebih berhasil dalam menciptakan tim yang berkinerja tinggi (Alhidayatullah et al., 2024). Selain itu, pemimpin juga perlu memastikan bahwa semua anggota tim memiliki persepsi yang sama terhadap

tujuan dan ekspektasi yang ingin dicapai. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong kolaborasi, dan menginspirasi anggota tim untuk memberikan yang terbaik, sehingga diperlukan suatu strategi yang tepat di dalamnya (Julianto et al., 2021).

Strategi kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim, sehingga mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Rodriguez et al., 2017). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tim. Dalam dunia kerja yang dinamis dan berubah-ubah, seorang pemimpin yang efektif dapat memainkan peran penting dalam mengarahkan timnya menuju kesuksesan. Strategi kepemimpinan efektif tidak hanya melibatkan pemimpin di posisi

atas, tetapi juga melibatkan semua tingkatan dalam organisasi untuk menghadapi tantangan yang tidak dapat diprediksi (Lan et al., 2019). Dengan menerapkan strategi yang tepat, seperti komunikasi terbuka dan memberikan apresiasi atas pencapaian tim, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas anggota tim (Locander et al., 2002). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka agar dapat beradaptasi dengan kebutuhan tim dan organisasi.

Strategi kepemimpinan efektif melibatkan beberapa komponen penting, seperti komunikasi yang efektif, keterlibatan langsung dalam tugas tim, delegasi tugas yang bijaksana, dan penciptaan lingkungan kerja positif (Huang et al., 2021). Komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota tim dapat meningkatkan pemahaman dan motivasi, sedangkan keterlibatan langsung dapat memperkuat ikatan antara pemimpin dan tim (Yang, 2016). Delegasi tugas yang bijaksana tidak hanya membagi beban kerja, tetapi juga memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepercayaan diri mereka. Strategi kepemimpinan efektif tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja tim, tetapi juga untuk memperkuat kerja sama dan motivasi anggota tim (Andersen et al., 2018). Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan efisien.

Terdapat beberapa permasalahan yang sering dihadapi oleh pemimpin dalam menentukan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja tim, seperti kultur individualism yang kuat dalam organisasi (Marjaya & Pasaribu, 2019). Di mana anggota tim lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Selain itu, Komunikasi yang tidak efektif dari seorang pemimpin, akan menyebabkan kesalahpahaman dan mengurangi motivasi

anggota tim. Dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki, baik fasilitas maupun sumber daya manusia yang mumpuni dalam membangun kerjasama tim. Dari uraian dan permasalahan yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja tim.

METODE

Jenis dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis hubungan asosiatif kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya atau gambaran tentang suatu keadaan (Arikunto, 2013). Objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1), kepemimpinan transaksional (X2), dan kinerja tim (Y).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data dari penyebaran pertanyaan atau kuesioner yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kinerja tim. Data primer penelitian ini dikirimkan kepada responden yaitu karyawan Sukasantai Farmstay Sukabumi.

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah karyawan Sukasantai Farmstay Sukabumi, dengan total populasi sebanyak 50 orang. Dikarenakan jumlah populasi hanya 50 orang, maka seluruhnya dijadikan sample (sensus).

Teknik Analisis Data

Analisis data secara statistik dilakukan dimulai dari uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, Heterokedastisitas), sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah nilai residual terdistribusi dengan baik atau tidak. Memiliki nilai residual yang terdistribusi secara teratur merupakan teknik regresi yang efektif (Ghozali,

2016). Pada uji normalitas *one sample kolgomorov-smirnov* nilai $p = 0,60 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	,060 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi Multikolinieritas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance* dengan kriteria

pengujian jika $VIF < 10$ dengan angka *tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016). Dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

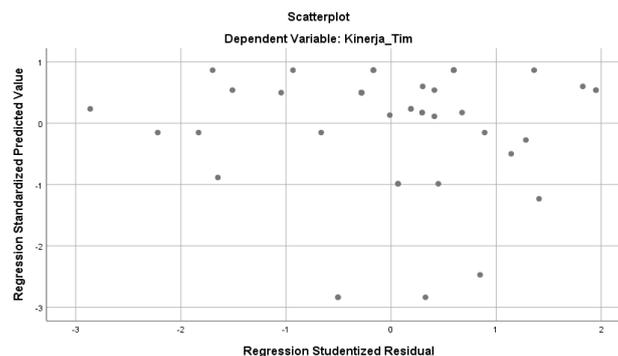
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,155	6,450	Bebas Multikol
Kepemimpinan Transaksional (X2)	0,155	6,450	

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Grafik plot antara nilai proyeksi variabel dependen dengan residualnya dapat digunakan untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen. Dari gambar 1 scatterplot di bawah menunjukkan titik yang menyebar dengan pola tidak beraturan yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,374 + 0,474 X1 + 1,704 X2 + e$$

Variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tim. Dengan nilai *p-value* kepemimpinan

transformasional $0,030 < 0,05$, dan *p-value* kepemimpinan transaksional $0,000 < 0,05$. Uji F nilai sig. $0,000 < 0,05$, yaitu secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan uji R Square diperoleh nilai 0,761 artinya variasi variabel bebas dapat menjelaskan kinerja tim sebesar 76,1%, sedangkan 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	B	Beta	t	Sig
(Constant)	3,374		1,049	0,299
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,474	0,405	2,234	0,030
Kepemimpinan Transaksional (X2)	1,704	1,230	6,789	0,000
R Square	= 0,761			
Adjusted R ²	= 0,751			
F	= 74,799			
Probabilitas F	= 0,000			

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Tim

Berdasarkan hasil uji statistik menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja tim Sukasantai Farmstay Sukabumi, yang dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,030 < 0,05$ dan nilai koefisien t hitungnya sebesar $2,234 > 2,008$ dari t tabel. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djuraidi & Laily, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin transformasional tentunya sangat membantu dalam meningkatkan kinerja tim, seperti memberikan inspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk memaksimalkan potensinya serta menjalankan visi Perusahaan khususnya pada Sukasantai Farmstay Sukabumi.

Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Tim

Hasil uji statistik menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja tim Sukasantai Farmstay Sukabumi, yang dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien t hitungnya sebesar $6,789 > 2,008$. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Burhanudin & Kurniawan, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja tim.

Kepemimpinan transaksional tentunya berfokus pada apa yang dicapai oleh karyawan dan bagaimana seorang pemimpin memberikan penghargaan atas capaian tersebut. Pemimpin transaksional juga akan memberikan sanksi kepada karyawan yang kinerjanya tidak maksimal. Dengan kepemimpinan transaksional, akan memberikan dampak kepada peningkatan

kinerja tim khususnya di Sukasantai Farmstay Sukabumi.

KESIMPULAN

Hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim Sukasantai Farmstay Sukabumi, dengan pengaruhnya sebesar 76,1% dan 33,9% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademisi, dan instansi tempat

penelitian, serta dapat bermanfaat dalam menambah dan memperluas pengetahuan bagi para peneliti. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian terkait kepemimpinan transformasional dan transaksional. Serta saran untuk penelitian ke depannya agar dapat melibatkan banyak instansi, menambahkan variabel digital leadership, menambah responden, dan menambahkan metode lainnya untuk memperkuat data kuantitatif dari penyebaran kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Alhidayatullah, A., Syakir, K. I., & Maulana Yusuf, M. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Kesuksesan Manajemen Rantai Pasok di Pabrik Beras Raharja. *JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 14(1), 92–99.
- Andersen, L. B., Bjørnholt, B., Bro, L. L., & Holm-Petersen, C. (2018). Achieving High Quality Through Transformational Leadership: A Qualitative Multilevel Analysis of Transformational Leadership and Perceived Professional Quality. *Public Personnel Management*, 47(1), 51–72. <https://doi.org/10.1177/0091026017747270>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huang, S. Y. B., Li, M. W., & Chang, T. W. (2021). Transformational Leadership, Ethical Leadership, and Participative Leadership in Predicting Counterproductive Work Behaviors: Evidence From Financial Technology Firms. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.658727>
- Julianto, B., Yunara, T., & Carnarez, A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5>

- Lan, Chang, Ma, Zhang, & Chuang. (2019). Influences of Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Patriarchal Leadership on Job Satisfaction of Cram School Faculty Members. *Sustainability*, 11(12), 3465. <https://doi.org/10.3390/su11123465>
- Locander, W. B. , F., Hamilton, D., & Ladik, J. S. (2002). Developing a leadership- rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*, 5(1), 149–163.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nurodin, I., Alhidayatullah, A., & Sudarma, A. (2023). The Role Of Leadership And Motivation In Improving Employee Performance. *HBR Husnayain Business Review*, 3(1), 43–49. <https://doi.org/10.54099/hbr.v3i1.539>
- Rodriguez, R. A., Green, M. T., Sun, Y., & Baggerly-Hinojosa, B. (2017). Authentic Leadership and Transformational Leadership: An Incremental Approach. *Journal of Leadership Studies*, 11(1), 20–35. <https://doi.org/10.1002/jls.21501>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Yang, Y. F. (2016). Examining competing models of transformational leadership, leadership trust, change commitment, and job satisfaction. *Psychological Reports*, 119(1), 154–173. <https://doi.org/10.1177/0033294116657586>