

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jambi Cabang Muaro Bungo

**Khairun A. Roni**

Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

Email: [khairunaroni2@gmail.com](mailto:khairunaroni2@gmail.com)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bank jambi cabang muaro bungo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan kuisioner dan melibatkan Sebagian karyawan bank jambi cabang muaro bungo yang berjumlah 30 responden. Dari hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.*

#### Abstract

This study aims to examine the effect of transformational leadership style and organizational climate on the performance of Bank Jambi Muaro Bungo branch employees. The method used in this study is a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The data collection carried out in this study was a questionnaire and involved some employees of the Muaro Bungo branch of Jambi Bank, totaling 30 respondents. From the findings of this study it can be concluded that transformational leadership style has an effect on employee performance, organizational climate has an influence on employee performance and transformational leadership style and organizational climate have an influence on employee performance.

**Keywords:** *Transformational Leadership, Organizational Climate, Employee Performance.*

#### PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan pasti mempunyai tujuan yang telah direncanakan. Tercapainya tujuan tersebut tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki perusahaan diantaranya kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Dengan memiliki sumber daya yang bagus maka akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Dessler, 2017). kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam menilai kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sifat yang individual dari setiap masing-masing karyawan, dimana setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda-beda dalam setiap menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Srimindarti dalam Angga (2018) menyatakan kinerja adalah suatu ketetapan aktifitas operasional yang ditetapkan suatu perusahaan dengan visi, misi dan tujuan pedoman yang telah direncanakan perusahaan tersebut. Setiap karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dengan baik agar dapat menjalankan tujuan perusahaan dengan efektif. Dengan kinerja inilah dapat menjadikan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan juga selalu berusaha untuk selalu menghadapi dan berbenah dalam mempersiapkan

semua konsekuensi yang akan terjadi pada perusahaan. Faktor yang berpengaruh kepada kinerja karyawan adalah dengan menciptakannya suasana perusahaan yang baik salah satunya ialah gaya kepemimpinan. dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan menimbulkan motivasi kerja seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah sikap seseorang dalam memimpin suatu perusahaan dan memiliki pengaruh terhadap perilaku orang lain. Menurut Thoha dalam Dirham (2019) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sebuah sifat yang timbul dari lahir dan menjadi seorang pemimpin dengan mempunyai sifat kepemimpinan atau tidak. gaya kepemimpinan transformasional sangat memperhatikan kebutuhan dari para karyawannya untuk memandu bawahan dan memecah permasalahan dengan sudut pandang yang berbeda dan selalu memotivasi karyawannya untuk berusaha lebih keras agar tercapainya tujuan bersama (Robbin dalam Hadinata, 2019). pemimpin memegang peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena pemimpin harus menjadi atasan yang baik untuk karyawannya maka pemimpin harus memiliki kontrol yang baik seperti disiplin, cermat dan tegas setiap mengambil keputusan, dan dapat menciptakan lingkungan yang baik. Dengan sikap kepemimpinan itulah dapat mempengaruhi karyawan yang berkontribusi pada perusahaan. Baik buruknya hasil yang diciptakan karyawan menunjukkan kualitas dari gaya pemimpin di perusahaan itu.

Kualitas lingkungan organisasi atau iklim organisasi yang dirasakan dari setiap karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan (Kartono & Ningsih, 2019). Maka jika perusahaan mampu memberikan lingkungan yang positif akan memberikan support dan meningkatkan motivasi kerja dari setiap karyawan. Menurut Robbins & Judge dalam Hadinata (2019) mengemukakan lingkungan atau iklim organisasi menjadi faktor penyebab yang mempengaruhi perilaku karyawan perusahaan, dengan begitu iklim organisasi memberikan pengaruh yang besar untuk efektivitas perusahaan tersebut.

Bank merupakan sebuah lembaga keuangan yang memiliki peran utama untuk menghimpun dana masyarakat baik dari menyimpan uang, menyalurkan uang dan meminjamkan uang dengan bentuk debit atau kredit. Bank diharapkan mampu untuk menunjang pembangunan nasional maupun daerah dengan rangka meningkatkan hasil dan pemerataan pembangunan ekonomi menuju tingkat taraf hidup orang banyak. Baik buruknya bank dapat dilihat dari kinerjanya. Perusahaan dengan kinerja yang bagus membuktikan karyawan didalamnya juga memiliki kinerja yang baik.

Bank jambi adalah lembaga milik pemerintah daerah provinsi jambi yang dibangun dengan tujuan untuk menunjang dan mendorong pembangunan serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi di provinsi jambi. Bank jambi berperan sebagai bank pembangunan, bank umum serta pemegang kas daerah provinsi jambi. Bank jambi juga menjadi salah satu sumber pendapatan yang ada di provinsi jambi. Bank jambi selalu memberikan kemudahan dalam pelayanannya dengan cara mendirikan beberapa cabang di provinsi jambi diantaranya cabang muaro bungo. Tujuannya untuk memberikan masyarakat kemudahan dalam bertransaksi dan pelayanan pada bank jambi. Dengan semakin baiknya perkembangan dari bank jambi cabang muaro bungo menunjukkan kinerja perusahaan tersebut bekerja dengan baik. Karyawan pada bank jambi cabang muaro bungo selalu mendapat arahan dan motivasi dari pemimpin serta dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati hal itu dapat mempengaruhi hasil kerja mereka.

Terdapat penelitian yang serupa dengan penelitian ini. Menurut Sitorus (2019) dalam hasil penelitiannya menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Tri Sulastri (2016) hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa diteliti oleh Irwan & Asri (2022) dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas tanaman pangan

hotrikultura. berbeda dengan penelitian Arief Nugroho (2018) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bank jambi cabang muaro bungo”

## METODE

Sugiyono (2018) penelitian dengan menggunakan kuantitatif berlandaskan positivism dan digunakan untuk meneliti sampel yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis dari variable bebas terhadap variable terikat. Dimana variable bebas pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sedangkan untuk variable terikat adalah kinerja karyawan.

### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai subjek atau objek dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan dan akan diteliti lalu diambil kesimpulannya Sugiyono (2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bank jambi cabang muaro bungo.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Menurut Sugiyono dalam Ilham (2019) kuisisioner adalah pengumpulan data secara efisien sehingga peneliti tahu dengan pasti apa yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017) regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antar dua variable atau lebih sehingga dapat dilihat seberapa besar pengaruh variable bebas mempengaruhi variable terikat pada penelitian ini. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+...+e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Gaya kepemimpinan transformasional
- X2 : iklim organisasi
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- e : error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkat valid atau ketetapan antar data yang diuji yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

No	Gaya kepemimpinan transformasional			Iklim organisasi			Kinerja karyawan		
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	ket	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	ket	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	ket
1	0.592	0.374	V	0.674	0.374	V	0.689	0.374	V
2	0.597	0.374	V	0.643	0.374	V	0.677	0.374	V
3	0.725	0.374	V	0.806	0.374	V	0.769	0.374	V

4	0.524	0.374	V	0.554	0.374	V	0.590	0.374	V
5	0.689	0.374	V	0.617	0.374	V	0.694	0.374	V

Tabel 1. Uji validitas

Dari table diatas menunjukkan variable gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Dengan demikian data dapat dinyatakan valid.

### Uji Realiabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan bisa dipakai lebih dari satu kali, lebih baik dari responden yang sama maka akan menghasilkan data yang konsisten.

Gaya kepemimpina transformasional		Iklim organisasi	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.589	5	.637	5

Kinerja karyawan	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

Tabel 2. Uji realiabilitas

Dari table diatas menunjukkan bahwa seluruh *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,2. Maka seluruh variable dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai asymp.sig 2 dari table *kolmogrov Smirnov*. Dimana jika asymp. Sig 2 bernilai > 0,05 maka data normal.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92357953
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.079
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3. Uji normalitas

Berdasarkan table diatas dapat dilihat nilai dari asymp.sig sebesar  $0,173 > 0.05$ . maka disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan dengan melihat table coeeficients. Dimana jika nilai VIF yang didapat  $< 10$  atau nilai tolerance  $> 0,1$  menunjukan data tidak terjadi multikolinearitas.

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-4.265	1.641		-2.599	.015	
	GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	.600	.136	.494	4.401	.000	.295 3.385
	IKLIM_ORGANISASI	.582	.132	.495	4.404	.000	.295 3.385

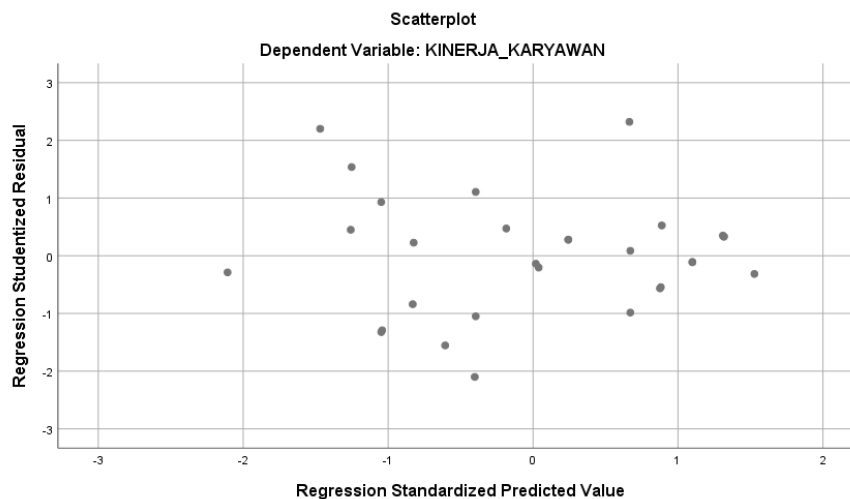
a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Dari table diatas dapat dilihat nilai VIF dari gaya kepemimpinan transformasional lebih kecil dari 10 dan nilai VIF iklim organisasi lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan data tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilihat dari grafik scatterplot. Dimana jika terbentuk pola yang jelas atau titik-titik tidak menyebar dari bawah ataupun atas angka 0 maka dinyatakan model terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar luas dibawah dan diatas angka 0 dan tidak membentuk pola yang jelas. Maka menunjukkan model tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah variable bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikat.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.265	1.641		-2.599	.015		
	GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	.600	.136	.494	4.401	.000	.295	3.385
	IKLIM_ORGANISASI	.582	.132	.495	4.404	.000	.295	3.385

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Dari pengujian dengan SPSS didapat hasil  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.70. pengujian dari masing masing variable didapat sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan  $t_{\text{hitung}} 4.401 > t_{\text{tabel}} 2.051$ . artinya gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Iklim organisasi mendapatkan  $t_{\text{hitung}} 4.404 > t_{\text{tabel}} 2.051$ . artinya iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara Bersama sama.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.130	2	110.565	120.680	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.737	27	.916		
	Total	245.867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), IKLIM\_ORGANISASI, GAYA\_KEPEMIMPINAN\_TRANSFORMASIONAL

Tabel 6. Uji F

Dari pengujian diatas didapat  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3.35. maka dapat dilihat  $F_{\text{hitung}} 120.680 > F_{\text{tabel}} 3.35$ , maka dinyatakan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan iklim organisasi sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.265	1.641		-2.599	.015		
	GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	.600	.136	.494	4.401	.000	.295	3.385
	IKLIM_ORGANISASI	.582	.132	.495	4.404	.000	.295	3.385

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Tabel 7. Regresi linier berganda

Dari tabel diatas didapat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = -4.265 + 0.600X_1 + 0.582X_2 + e$$

Dari persamaan model diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar -4.265. artinya variabel independen diasumsikan bernilai 0 maka variabel dependen akan tetap bernilai -4.265
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0.600. artinya setiap variabel gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 60%
3. Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0.582. artinya setiap variabel iklim organisasi mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 58,2%

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar nilai variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.892	.957	.899	120.680	2	27	.000	1.881

a. Predictors: (Constant), IKLIM\_ORGANISASI, GAYA\_KEPEMIMPINAN\_TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0.899 artinya gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 89,9%. Sedangkan sisanya sebesar 10,1 dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank jambi cabang muaro bungo dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank jambi cabang muaro bungo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ilham. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Puta Cabang Bengkulu, *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 1(6)
- Arya, Angga. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Kusuma Sarana. *Jurnal Spektran*, 1(6)
- Erri, Dirgahayu. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 9(1)
- Hadinata, Lalu. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan iklim Organisasi Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol. 8
- Hairudinor. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(10)
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang, *Indonesia Journal On Software Engineering*, 1(5)
- Irwan & Asri. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan & Hortikultura Kabupaten Gowa. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*, 2(1).
- Kadir, Abdul. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Kpengerus Koperasi Dimartapura Kalimantan Selatan, *Jurnal Aplikasi Pelayanan Dan Kepelabuhan*, 1(11)
- Nanincova, Niken. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe Dan Resto. *Jurnal AGORA*, 2(7)
- Nugrogo, Arief. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Pada CV. Anugerah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 2(2).
- Pusparanni, Mellyana. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 2
- Prahasto, Galih. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Organisasi X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(7)
- Pratiwi, Nunging. (2017). Penggunaan Media Vidiocall Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 2(1)
- Sazly, Syukron. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 2(17)
- Sitorus. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Edisi 11, Vol. 6.
- Sugianti. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Pada Perilaku Kerja Inovatif Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Mediasi*. Tugas Akhir. Semarang.
- Sulastri, Tri. (2016). *Pengaruh Gaya Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu*. Artikel Ilmiah. Riau.
- Wicaksono, Angga. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Kantor Cabang Fatmawati Jaksel*. Tugas Akhir. Jakarta.