

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INTRINSIC MOTIVATION* PADA KARYAWAN BANK BRI CABANG CURUP

Septi Maryani¹⁾ Meilaty Finthariasari²⁾

¹⁾²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
mheyfinta@umb.ac.id

ABSTRAK

This study aims to determine the Effect of Transformational Leadership on Intrinsic Motivation on Employees of BRI Curup Branch. The factor that will be discussed in this research is Transformational Leadership. The objects in this study are employees at BANK BRI Curup Branch, totaling 78 people. This research was carried out on February 19 to March 19, 2021. In this study the authors used data collection methods by means of observation, distributing questionnaires or questionnaires.

There are several data analysis techniques used in this study, using instrument tests, analysis of respondents' responses, simple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing t. From the results of the simple linear regression test, the regression equation obtained is as follows: $Y = 0.846 + 0.189 (X)$. Meanwhile, the results of testing the hypothesis that have been carried out can be seen that Transformational Leadership (X) shows $t_{count} > t_{table}$ ($40.294 > 1.99167$) and ($sig < = 0.000 < 0.050$). So it can be concluded that Transformational Leadership has a positive and significant effect on the Intrinsic Motivation of the Employees of BRI Curup Branch.

Kata Kunci : *Transformational Leadership, Intrinsic Motivation*

PENDAHULUAN

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau industri dalam mencapai visinya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan dan dorongan terhadap usaha semua karyawan dalam mencapai visi organisasi atau industri tersebut. Sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk mampu mengenal karakteristik karyawannya. Sehingga dengan begitu diharapkan terjalin keselarasan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi atau industri. Oleh karena itu gaya kepemimpinan akan sangat mempengaruhi kondisi, motivasi, dan semangat kerja karyawan (Sari, 2016).

Perbankan merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang jasa perantara keuangan untuk menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit baik kredit usaha kecil menengah maupun kredit dalam jumlah yang besar (Suputra et al., 2016). Bisnis perbankan adalah bisnis kepercayaan, sehingga faktor keamanan nasabah menyimpan dananya adalah hal utama dan menjadi andalan bagi lembaga

perbankan, khususnya Bank BRI, yang memiliki pesaing bank sejenis. Bank BRI dalam menjalani aktivitas bisnis untuk pencapaian visi misalnya, perusahaan menetapkan beberapa tujuan yang diselaraskan bagi pemangku kepentingan antara lain memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik dengan nilai tambah kepada nasabah demi terpeliharanya hubungan kemitraan yang berkesinambungan. Selain memberikan pelayanan terhadap nasabah, tujuan lain perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga membuat karyawan bekerja secara optimal.

Gaya Kepemimpinan transformasional menurut Robins dalam Firda (2015:615) Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Para pakar menggambarkan bahwa perubahan yang dilakukan oleh pemimpin transformasional sangat dramatis dan nyata, ini dilandasi oleh kemampuan luar biasa yang dimilikinya dan dengan perhitungan yang matang (Cahyaningsi, 2018).

Indikator Kepemimpinan transformasional menurut Yavirach 2009 dalam (Finthariasari, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh individu

Pemimpin mengidentifikasi tentang visi dan misi organisasi dan ke tingkat tertinggi.

Dimensi ini adalah karisma.

2. Stimulasi intelektual

Seorang pemimpin memiliki perbedaan pendapat, mengambil risiko, dan mendorong ide bawahan. Ini menciptakan kreativitas dan inovasi untuk para karyawan.

3. Menginspirasi motivasi

Seorang pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik, dan memberikan inspirasi kepada bawahan. Itu bisa mendorong komitmen pada visi yang sama.

4. Pertimbangan individual

Seorang pemimpin memberikan semua kebutuhan bawahan, menjadi guru atau pelatihan bagi mereka, dan mendengarkan masalah dan kebutuhan mereka (Lakmal, 2014).

Menurut Robbins dan Judge (2016:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi bukan hanya mengenai bekerja keras, namun motivasi juga mencerminkan sudut pandang para karyawan mengenai kemampuannya sendiri. Sedangkan menurut Gunarsa (2008:50) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang, dimana semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Hal ini dapat memotivasi pekerjaannya, hal tersebut hanya mampu menciptakan kepuasan terhadap pegawai. Faktor yang disebut Herzberg sebagai Motivasi Ekstrinsik ini diperlukan paling tidak untuk menciptakan suatu keadaan yang membuat perasaan ketidakpuasan. Yang termasuk Motivasi Ekstrinsik, antara lain:

a. Supervisi

b. Kondisi kerja

c. Hubungan interpersonal

d. Pembayaran dan keamanan

e. Kebijakan (Fernadi et al., 2016)

Variabel Intrinsik dalam penelitian ini secara operasional diukur menggunakan 5 (lima) indikator menurut Herzberg dalam Sariningtyas (2016) yaitu:

1. Keberhasilan

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar karyawan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang karyawan memiliki prestasi kerja yang baik maka pimpinan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan tersebut.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan harus membuat kondisi dimana karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat karyawan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat

3. Penghargaan

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan. Pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan.

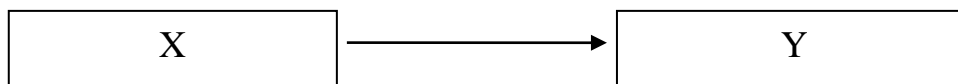
4. Tanggung jawab

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi karyawan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan karyawan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip.

5. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan salah satu faktor motivasi bagi karyawan. Faktor pengembangan diri ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih karyawannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab (Cahyaningsi, 2018).

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



Ket:

X : Variabel Independen (Kepemimpinan Transformasional)

Y : Variabel Dependen (Motivasi Intrinsik)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi adalah karyawan tetap di Bank BRI Cabang Curup. Peneliti menggunakan teknik *Total Random Sampling* dalam penelitian ini, yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada untuk diteliti, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 78 karyawan tetap Di Bank BRI Cabang Curup. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, penyebaran angket atau kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.846	.457		1.850	.068
Transformational Leadership	1.189	.030	.977	40.294	.000

a. Dependent Variable: Intrinsic Motivation

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 0.846 + 1.189 (X)$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai Konstanta 0.846 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Transformational Leadership* (X) terhadap *Intrinsic Motivation* (Y) sama dengan nol, maka variabel *Intrinsic Motivation* tetap yaitu 0.846.
2. Koefisien *Transformational Leadership* (X) sebesar 1.189 mempunyai arti bahwa apabila *Transformational Leadership* naik satu satuan maka nilai *Intrinsic Motivation* akan naik sebesar 1.189.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977 ^a	.955	.955	.68779	2.249

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

b. Dependent Variable: Intrinsic Motivation

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,955 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (*Intrinsic Motivation*) adalah 95.5 % ditentukan oleh variabel *Transformational Leadership* (X). Selebihnya sebesar (4.5%) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Tabel 3
Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.846	.457		1.850		.068
Transformational Leadership	1.189	.030	.977	40.294	1.99167	.000

a. Dependent Variable: Intrinsic Motivation

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.11 di atas dapat diartikan bahwa:

Pengaruh variabel *Transformational Leadership* (X) terhadap *Intrinsic Motivation* (Y) pada Karyawan Bank BRI Cabang Curup.

Tabel di atas menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(40.294 > 1.99167)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intrinsic Motivation* (Y) pada Karyawan Bank BRI Cabang Curup. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Intrinsic Motivation*

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel *Transformational Leadership* secara positif dan signifikan terhadap *Intrinsic Motivation* (Y) pada Karyawan Bank BRI Cabang Curup. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya pemimpin yang mampu menjadi panutan dan sumber kepercayaan bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil tanggapan responden atas pernyataan mereka terhadap seluruh indikator pada variabel *Transformational Leadership* (X) berada pada 3,80 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pemimpin merupakan role model /panutan saya dalam perusahaan) diangka 3,91. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang ada saat ini sudah cukup baik dan bisa menjadi panutan bagi para bawahannya. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan dan kesulitan yang saya alami dalam bekerja) diangka 3,67. Meskipun secara umum pemimpin yang ada saat ini dinilai sudah baik, akan tetapi bagi sebagian karyawan masih terdapat sedikit kekurangan, yaitu pada saat-saat tertentu pemimpin masih kurang mendengarkan keluhan para bawahannya dan tidak dapat membantu karyawan yang sedang kesulitan pada saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel *Transformational Leadership* terhadap *Intrinsic Motivation* (Juliyanti, B., 2021., Pahlawan, A., 2021., Arkat, F., 2020) Gaya kepemimpinan

transfasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, karena semakin tinggi sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin mengenai gaya kepemimpinan transfasional semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Anne, *et al.* (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transfasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan transfasional memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi karyawan, karena semakin kuat kepemimpinan transfasional maka motivasi karyawan akan semakin kuat (Onsardi, O., & Juita, R., 2020). Nugraheny (2009) menyatakan bahwa, kepemimpinan transfasional berpengaruh positif signifikan dengan motivasi karyawan karena cara gaya kepemimpinan tersebut diterima baik oleh karyawan dan cara penerapannya cocok diterapkan diperusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Intrinsic Motivation* (Y) pada Karyawan Bank BRI Cabang Curup. maka dapat disimpulkan bahwa :

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Intrinsic Motivation* (Y) pada Karyawan Bank BRI Cabang Curup. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemimpin yang mampu menjadi panutan dan sumber kepercayaan bagi karyawan maka akan berdampak baik bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Bass, B. . (2014). *Pembelajaran Kepemimpinan Transfasional untuk berbagai visi*. Rineka Cipta Jakarta.
- Burhanudin, K. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transfasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 1(X1), 7–18.
- Fernadi, A. D., Wahyu, D., & Hidayati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfasional , Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 5(2), 41–50.
- Finthariasari, M. (2015). *The Effect Transformational Leadership, Financial Incentives, Power Of Leadership, and Empowerment Climate On Intrinsic Motivation*. June 1996, 978–602.

- Grant, & Adam, M. (2012). *Leading with Meaning;Beneficiary Contact,Prosocial Impact,adn The Transformational Leadership*. Academy of Manajemen Journal.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Onsardi, O., & Juita, R. (2020). *Manajemen Sdm Global* (No. 7n9ds). Center for Open Science.
- Onsardi, O., Sumarlan, A., & Finthariasari, M. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Desa Tepi Laut Kecamatan Air Napal Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(1).
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.