

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat

Moch Faqih Hidayutullah¹, Adrianah², Syahrir³, Riswan⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia YAPMI Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 96 responden. Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), dan uji t (parsial). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,202), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian sangat reliabel. Uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan regresi $Y = 0,733 + 0,713X$, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 74,518 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,983 yang berarti bahwa 98,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional, sedangkan sisanya sebesar 1,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan praktik kepemimpinan transformasional guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, PT. PLN (Persero), Papua and Papua Barat, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Copyright (c) 2026 Moch Faqih Hidayutullah

✉ Corresponding author :

Email Address: mochfaqih09@gmail.com

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan disrupsi teknologi gelombang keempat telah memaksa organisasi di seluruh sektor, baik swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN), untuk senantiasa adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Sektor energi, sebagai salah satu pilar krusial perekonomian nasional, menghadapi tantangan transisi energi yang masif, digitalisasi operasional, dan tuntutan pelayanan publik yang prima. PT. PLN (Persero) sebagai representasi tunggal penyedia komoditas listrik di Indonesia berada di episentrum transformasi ini. Untuk mewujudkan visi perusahaan menjadi korporasi energi terkemuka yang berwawasan lingkungan, kepemilikan aset teknologi mutakhir dan infrastruktur yang megah tidaklah cukup. Faktor determinan yang menjadi motor penggerak keberhasilan transformasi tersebut adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tercermin melalui kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Robbins & Judge, 2019). Di lingkungan BUMN modern, indikator kinerja tidak lagi sekadar pemenuhan target angka di atas kertas, melainkan manifestasi dari perilaku adaptif, inovatif, dan komitmen tinggi terhadap keberlanjutan operasional perusahaan (Inuwa, 2020). Namun, mengoptimalkan kinerja karyawan bukanlah perkara mudah, terlebih pada wilayah kerja yang memiliki karakteristik geografis, demografis, dan kultural yang kompleks seperti pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat (UIW P2B).

PT. PLN (Persero) UIW P2B memikul tanggung jawab besar untuk melistriki wilayah timur Indonesia yang didominasi oleh daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T). Karyawan di unit ini dihadapkan pada tantangan realisasi rasio elektrifikasi yang menantang, medan geografis ekstrem, keterbatasan infrastruktur pendukung, serta dinamika sosial masyarakat lokal yang memerlukan pendekatan humanis. Kompleksitas hambatan eksternal ini secara langsung maupun tidak langsung menekan kondisi psikologis dan motivasi kerja karyawan. Dampaknya, fluktuasi kinerja, kejenuhan kerja (*burnout*), serta potensi penurunan komitmen terhadap pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) perusahaan menjadi risiko nyata yang harus dimitigasi.

Dalam menghadapi situasi kerja bertekanan tinggi tersebut, peran seorang pemimpin menjadi faktor penentu (*critical success factor*) dalam mengarahkan, mengayomi, dan mendongkrak performa karyawan. Gaya kepemimpinan tradisional yang bersifat transaksional yang hanya mengandalkan sistem penghargaan dan hukuman mekanistik dinilai sudah tidak efektif lagi untuk memicu inovasi dan loyalitas di daerah operasi yang menantang. Organisasi memerlukan figur pemimpin yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Konsep kepemimpinan ini

menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, serta menunjukkan kepedulian individual kepada bawahannya agar mampu melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan visioner organisasi (Northouse, 2021).

Penelitian terdahulu dalam kurun waktu tujuh tahun terakhir menunjukkan adanya keterkaitan erat namun dinamis antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Penelitian oleh Siahaan (2020) membuktikan bahwa di lingkungan BUMN, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan yang mampu meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) yang berujung pada lonjakan kinerja karyawan. Di sisi lain, riset dari Pradhan et al. (2021) memberikan perspektif kritis bahwa pada area operasional yang memiliki tingkat stres atau risiko lingkungan yang tinggi, pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dapat mengalami pergeseran atau membutuhkan penguatan dari faktor kapasitas internal karyawan itu sendiri.

Lebih spesifik pada sektor utilitas dan energi di wilayah menantang, penelitian dari Sitorus et al. (2025) menemukan bahwa dimensi *individualized consideration* (pertimbangan atau pendekatan individual) dari seorang pemimpin transformasional merupakan elemen paling krusial untuk mempertahankan moral dan kinerja staf yang bertugas di pelosok. Ketika seorang manajer atau supervisor mampu mendengarkan keluhan, menjadi mentor, dan memahami kesulitan spesifik karyawannya di lapangan, kepercayaan (*trust*) akan terbangun, yang secara linier memicu peningkatan tanggung jawab kerja profesional. Fenomena-fenomena teoretis dan empiris inilah yang mendasari pentingnya pengujian secara empiris di PT. PLN (Persero) UIW P2B.

Berdasarkan kesenjangan kondisi di lapangan (*das Sein*) berupa tingginya tekanan kerja geografis-sosial di Papua dan Papua Barat, serta kondisi ideal (*das Sollen*) di mana kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menjadi solusi peningkatan performa kerja, maka penelitian ini krusial untuk dilakukan. Melalui pendekatan kuantitatif, studi ini diharapkan dapat memberikan bukti ilmiah mengenai sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat, sekaligus menjadi bahan evaluasi manajemen dalam menyusun strategi pengembangan kompetensi kepemimpinan di masa depan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Robbins & Judge (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks modern, Inuwa (2020) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari *output* fisik, melainkan dari kompetensi adaptif karyawan dalam menyelesaikan masalah organisasi.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional (Independent Variable X)

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengabaikan kepentingan pribadi untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja demi tujuan organisasi yang lebih besar (Bass & Avolio dalam Northouse, 2021). Pemimpin ini mengubah kesadaran bawahan akan pentingnya hasil kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Pradhan, Panda, & Jena (2021)	<i>Transformational Leadership and Job Performance: The Moderating Role of Hardiness</i>	Kepemimpinan Transformasional (X), Kinerja (Y), Hardiness (Z)	Menemukan adanya pengaruh positif, namun efektivitasnya melorot atau bervariasi pada lingkungan kerja berisiko tinggi jika karyawan tidak memiliki ketangguhan personal.
Ramli & Hartono (2023)	<i>Analisis Gaya Kepemimpinan Modern terhadap Produktivitas Kerja Insan Perusahaan Sektor Energi</i>	Kepemimpinan Transformasional (X), Produktivitas/Kinerja (Y)	Stimulasi intelektual dari pemimpin mempercepat adaptasi karyawan terhadap sistem digitalisasi baru, yang secara langsung menaikkan capaian KPI.

Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Sitorus et al. (2025)	<i>Leadership Styles in Remote and Challenging Areas: A Case on Utility Corporations</i>	Gaya Kepemimpinan (X), Kinerja Operasional (Y)	Menunjukkan bahwa aspek <i>Individualized Consideration</i> (pendekatan personal) adalah indikator paling kuat dalam memicu loyalitas dan kinerja di daerah terpencil.

2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi, termasuk PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat, untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi, berinovasi, dan memberikan kinerja terbaik dalam menjalankan tugas pelayanan ketenagalistrikan. Salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun motivasi, menciptakan perubahan positif, serta mendorong karyawan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pemberi arahan, tetapi juga sebagai figur yang mampu memberikan visi, perhatian individual, stimulasi intelektual, serta menjadi contoh bagi bawahannya.

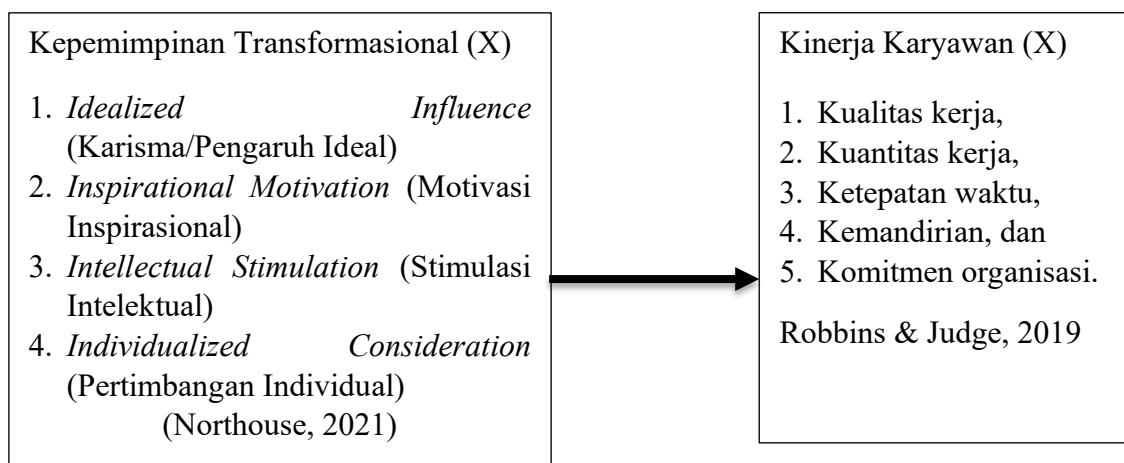
Dalam konteks PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat, penerapan kepemimpinan transformasional menjadi penting karena karakteristik pekerjaan yang membutuhkan koordinasi, tanggung jawab tinggi, inovasi, dan komitmen pelayanan publik. Pemimpin yang mampu menerapkan prinsip transformasional diyakini dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan komitmen karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kualitas, kuantitas,

ketepatan waktu, serta kemampuan dalam bekerja sama. Tingginya kinerja karyawan akan berkontribusi terhadap pencapaian target dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hubungan tersebut, penelitian ini berasumsi bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila penerapan kepemimpinan transformasional rendah, maka dapat berpengaruh terhadap rendahnya motivasi, komitmen, dan pencapaian kinerja karyawan.

Secara konseptual, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap perusahaan tersebut. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow (1997) untuk populasi yang tidak diketahui (unknown population). Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan margin of error sebesar 10%, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 96 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan **proportionate stratified random sampling**, sehingga setiap unit kerja memperoleh proporsi sampel yang seimbang dan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Forms sebagai sumber data primer dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian juga memanfaatkan data sekunder melalui studi dokumentasi yang meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta dokumen lain yang mendukung penelitian. Variabel kepemimpinan transformasional diukur menggunakan instrumen **Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)** yang diadaptasi dari Northouse (2021), sedangkan variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan menyelesaikan tugas yang mengacu pada Robbins dan Judge (2019).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi uji instrumen berupa uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria nilai signifikansi $< 0,05$ atau r hitung $> r$ tabel serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,70. Selanjutnya dilakukan uji normalitas melalui grafik **Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual** untuk memastikan distribusi data memenuhi asumsi normalitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dilanjutkan dengan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen serta uji t (parsial) pada tingkat signifikansi 5% untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas (Pearson Correlation > 0.05)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung masing-masing item pernyataan dengan nilai r -tabel sebesar 0.202 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

No	R-Hitung	R-Tabel
1	0.608	0.202
2	0.496	0.202
3	0.663	0.202
4	0.492	0.202
5	0.608	0.202
6	0.496	0.202
7	0.663	0.202
8	0.492	0.202
9	0.608	0.202
10	0.496	0.202

11	0.663	0.202
12	0.492	0.202
13	0.608	0.202
14	0.496	0.202
15	0.663	0.202
16	0.492	0.202
17	0.608	0.202
18	0.492	0.202
19	0.663	0.202

Berdasarkan hasil rekapitulasi uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *r*-hitung yang berkisar antara 0,492 hingga 0,663. Seluruh nilai *r*-hitung tersebut lebih besar dibandingkan nilai *r*-tabel sebesar 0,202. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Secara rinci, item pernyataan nomor 1, 5, 9, 13, dan 17 memiliki nilai *r*-hitung sebesar 0,608, item nomor 2, 6, 10, 14, dan 15 memiliki nilai *r*-hitung sebesar 0,496, item nomor 3, 7, 11, 15, dan 19 memiliki nilai *r*-hitung sebesar 0,663, sedangkan item nomor 4, 8, 12, 16, dan 18 memiliki nilai *r*-hitung sebesar 0,492. Seluruh nilai tersebut menunjukkan korelasi positif dan memenuhi kriteria validitas karena lebih besar dari nilai *r*-tabel.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas serta analisis data selanjutnya.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar daripada *r*-tabel (0,202). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Menurut Sugiyono, suatu instrumen penelitian dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sebenarnya. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinilai telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0.70).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk

mengukur objek yang sama dalam kondisi yang relatif serupa. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	19

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884 dengan jumlah item pernyataan (N of Items) sebanyak 19 item. Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884 berada di atas batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,70. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi.

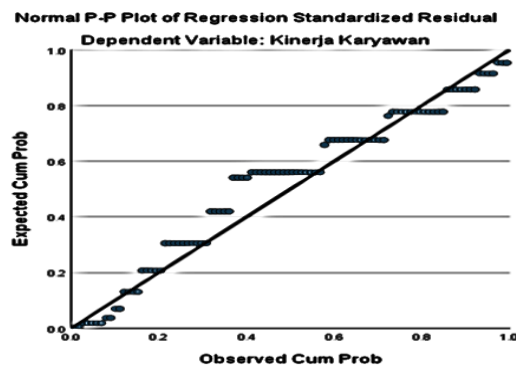
Menurut Imam Ghozali, suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Sementara itu, Sugiyono menjelaskan bahwa reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan suatu instrumen dalam menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

Dengan demikian, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten, sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data dan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0,884 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 19 item. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.



Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah menuju kanan atas. Sebagian besar titik berada sangat dekat dengan garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan.

Menurut Ghozali (2021), model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal atau membentuk pola tertentu yang menyimpang, maka residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

3. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana untuk melihat arah pengaruh, Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Y, serta Uji t (Parsial) untuk membuktikan signifikansi pengaruh.

a. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.733	.465		1.577	.118
	Kepemimpinan Transformasional	.713	.010	.992	74.518	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,733+0,713X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepemimpinan Transformasional

Nilai konstanta sebesar 0,733 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformasional dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,733. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,713 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,713 satuan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 74,518 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 (0,000 < 0,1), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.983	.983	.451

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional				

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,992. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai R Square (R^2) sebesar 0,983 menunjukkan bahwa sebesar 98,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, sedangkan sisanya sebesar 1,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor lainnya.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,983 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan jumlah sampel penelitian, kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan tetap sangat tinggi, yaitu sebesar 98,3%. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 0,451 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif kecil, sehingga model regresi yang dibangun memiliki tingkat ketepatan yang sangat baik dalam memprediksi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,713 dengan nilai t hitung sebesar 74,518 dan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,983 mengindikasikan bahwa 98,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional, sedangkan sisanya sebesar 1,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan Kinerja

Karyawan. Pengaruh yang sangat kuat tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja, meningkatkan produktivitas, serta menghasilkan kualitas kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menerapkan perilaku kepemimpinan transformasional.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung Transformational Leadership Theory yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio. Teori tersebut menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi melalui empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah pekerjaan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangun komitmen, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan.

Dimensi idealized influence memungkinkan pemimpin menjadi teladan bagi bawahannya sehingga menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan. Dalam konteks organisasi, ketika karyawan memandang pemimpinnya sebagai figur yang memiliki integritas tinggi, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif dan bertanggung jawab. Selanjutnya, inspirational motivation mendorong pemimpin untuk membangun visi organisasi yang jelas sehingga karyawan memiliki arah kerja yang pasti dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Pada dimensi intellectual stimulation, pemimpin transformasional memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpikir kreatif, mengembangkan inovasi, serta mencari solusi baru terhadap berbagai permasalahan pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Sementara itu, individualized consideration menekankan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan pengembangan setiap individu karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka akan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja (work engagement) yang lebih tinggi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu determinan utama perilaku individu dalam organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memengaruhi sikap, persepsi, motivasi, dan perilaku kerja karyawan sehingga menghasilkan performa yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki kualitas kepemimpinan rendah.

Dari perspektif teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) yang dikembangkan oleh Peter M. Blau, hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan melalui prinsip timbal balik (reciprocity). Ketika pemimpin memberikan dukungan, kepercayaan, motivasi, dan perhatian kepada karyawan, maka karyawan akan membalasnya dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja kerja mereka. Dengan kata lain, perilaku positif yang ditunjukkan pemimpin akan mendorong munculnya perilaku positif dari karyawan.

Besarnya nilai koefisien determinasi (98,3%) menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel yang sangat dominan dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, secara teoritis kinerja karyawan sesungguhnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi individu. Oleh karena itu, tingginya nilai R^2 dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat dengan persepsi mereka terhadap kinerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Fred O. Walumbwa dan rekan-rekannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kinerja individu dan efektivitas organisasi. Penelitian oleh Pradhan dan Pradhan (2019) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan komitmen organisasi. Hasil serupa ditemukan oleh Khan et al. (2020) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui penguatan keterlibatan karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Selain itu, penelitian terbaru oleh Afsar, Masood, dan Umrani (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif serta komitmen organisasi. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori, dan penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk membangun budaya kerja yang produktif,

meningkatkan motivasi, memperkuat komitmen organisasi, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional pada seluruh jenjang manajemen agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,713 dengan nilai t hitung sebesar 74,518 dan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,983 menunjukkan bahwa 98,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional, sedangkan 1,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada organisasi yang diteliti. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung Teori Kepemimpinan Transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada bawahannya akan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Secara empiris, hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

References :

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421–449.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Field, A. (2024). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (6th ed.). Sage Publications
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Inuwa, M. (2020). Employee Job Performance and Organizational Productivity: A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Management*, 15(7), 1–10.

- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2019). An empirical investigation of relationship among transformational leadership, organizational commitment and employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 489-506.
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2019). An Empirical Investigation of Relationship Among Transformational Leadership, Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 489-506.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Siregar, M. A., & Rahmansyah, A. (2023). Analisis keputusan penggunaan e-wallet pada generasi milenial dan z menggunakan pendekatan formula Cochran. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Digital*, 2(1), 12-21.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.