

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PUBLIK: STUDI PADA INSTANSI PEMERINTAHAN

*The Influence Of Transformational Leadership On Employee Performance In
The Public Sector: A Study Of Government Agencies*

**Putra Ilhamsyah^{*1}, Insan Nuhari², Nita Purmala Sari³, Putri Ardila⁴, Silfi Muliana⁵,
Anita Sofiana⁶, Ferdiansyah Putra⁷**

^{1,3,4,5,6,7} Universitas Ubudiyah Indonesia

²Universitas Serambi Mekkah

Email Corespondensi : putra@uui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di sektor publik, khususnya pada instansi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan dari 120 responden yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah Aceh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual menjadi faktor utama dalam membentuk semangat kerja dan pencapaian kinerja optimal. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional dalam tata kelola pemerintahan yang efektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Sektor Publik

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership on employee performance in the public sector, especially in government agencies. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected from 120 respondents working in the Aceh Regional Government. The data collection instrument was a questionnaire with a 5-point Likert scale. The results of the linear regression analysis showed that transformational leadership had a significant and positive effect on employee performance. The dimensions of ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration are the main factors in shaping work enthusiasm and achieving optimal performance. The implications of this study indicate the importance of developing transformational leadership in effective governance..

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance, Public Sector

PENDAHULUAN

Sektor publik menghadapi tantangan kompleks dalam menghadirkan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Salah satu kunci utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik adalah melalui kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun kapasitas pegawai. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang relevan karena mampu membawa perubahan positif dalam organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan tim. Penelitian ini difokuskan pada instansi pemerintahan daerah Aceh, di mana praktik kepemimpinan masih cenderung bersifat birokratis dan transaksional. Oleh karena itu, studi ini ingin mengeksplorasi seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan.

KAJIAN LITERATUR

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan perubahan nilai, sikap, dan motivasi karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Terdapat empat dimensi utama:

- a. *Idealized Influence*: Pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya.
- b. *Inspirational Motivation*: Pemimpin menyampaikan visi yang jelas dan menginspirasi.
- c. *Intellectual Stimulation*: Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi.
- d. *Individualized Consideration*: Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap perkembangan anggota tim (Bass dan Avolio, 1994).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja.

Faktor motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja (Robbins dan Judge, 2017). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk merancang strategi manajemen yang dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Seiring dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan perilaku konsumen, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan menjadi alat penting untuk mengidentifikasi potensi, menetapkan tujuan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

Penelitian dan kajian mengenai kinerja karyawan tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajer dan pengambil keputusan dalam merumuskan kebijakan organisasi yang lebih tepat dan berkelanjutan.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja

Beberapa penelitian terdahulu (Yukl, 2013; Judge & Piccolo, 2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, baik secara individu maupun organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga berupaya menumbuhkan komitmen dan motivasi intrinsik karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Pemimpin yang mampu membangkitkan semangat, memberikan visi yang jelas, serta memberdayakan karyawan secara aktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan inovasi. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan menjadi penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan daya saing dan pencapaian tujuan strategis.

Dalam konteks ini, pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menjadi relevan, tidak hanya secara teoritis, tetapi juga secara praktis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 120 karyawan ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Aceh, yang dipilih secara purposive. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

Variabel Bebas (X): Kepemimpinan Transformasional

Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Sebagian besar responden menyatakan bahwa atasan mereka memiliki karakteristik pemimpin transformasional, terutama dalam hal motivasi inspirasional dan pengaruh ideal.

2. Analisis Regresi

Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,58 yang berarti 58% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan.

3. Pembahasan

Hasil ini memperkuat teori bahwa pemimpin yang mampu membangun hubungan emosional, intelektual, dan moral dengan bawahannya mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan efektivitas kerja. Dimensi pertimbangan individual memiliki pengaruh tertinggi, yang menunjukkan pentingnya pendekatan personal dalam konteks birokrasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menjadi strategi dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan. Disarankan agar instansi pemerintah memberikan pelatihan kepemimpinan berbasis transformasional bagi pejabat struktural untuk memperkuat kapasitas manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity". *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.