

Hubungan Kepemimpinan *Transformasional* Dengan Kinerja Pada Karyawan *Outdoor* Di PT. Mora Boga Sari (MBS) Medan

The Relationship Between Transformational Leadership and Performance of Outdoor Employees at PT. Mora Boga Sari (MBS) Medan

Mhd. Zain Fadilah Rizki^{a,1}, Fenty Zahara Nasution^{b,2}

^{a,b} Program Studi Psikologi, Universitas Potensi Utama, Jl. KL. Yos Sudarso Km.6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia

Fzain321@gmail.com¹, Fentynasution19@gmail.com²

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan didapatkan adanya kinerja yang baik yang dilakukan oleh karyawan hal ini sejalan dengan pemimpin yang ada disana yang selalu memperhatikan setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan berjalan dengan efektif dan pemimpin selalu memberikan solusi ketika terjadi masalah di area kerja dan disaat bekerja pemimpin selalu memberikan motivasi disetiap pekerjaan. Populasi dan sampel keseluruhan berjumlah 50 karyawan outdoor. Pengambilan sampel dalam penelitian ini total sampling yang menggunakan seluruh anggota populasi karena berjumlah sedikit. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment, dari Karl Pearson. Hasil penelitian terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada karyawan di PT. Mora Bogasari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi $r_{xy} = 0,558$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Kepemimpinan transformasional memberikan hubungan terhadap Kinerja sebesar 31,1%. Yang artinya sebesar 68,9 % hubungan dari faktor lain terhadap Kinerja yang belum diteliti

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

ABSTRACT

Based on observations, the employees demonstrated strong performance, consistent with the leadership's commitment to ensuring the effectiveness of each employee's work. The leader consistently provides solutions to problems in the workplace, and consistently provides motivation during work. The total population and sample size comprised 50 employees. This study employed total sampling, utilizing the entire population due to the small population. The data analysis method used was Karl Pearson's product-moment correlation analysis. The study found a significant positive relationship between transformational leadership and employee performance at PT. Mora Bogasari. This is evidenced by the correlation (r_{xy}) of 0.558 with a significance level of 0.000. Transformational leadership contributed 31.1% to employee performance, representing 68.9% of the unexplored relationship between other factors.

Keywords: Transformational Leadership, Performance

Info Artikel :

Disubmit: 10 September 2025

Direview: 14 Oktober 2025

Diterima : 11 November 2025

Copyright © 2025 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Dalam Era globalisasi di Indonesia telah membawa transformasi signifikan dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam sektor bisnis dan industri. Globalisasi mendorong perusahaan menjadi lebih kompetitif dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar yang cepat dan dinamis. Dalam konteks ini manajemen, sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai komponen krusial dalam pengelolaan aset berharga bagi perusahaan, yakni karyawan sebagai sumber daya manusia elemen ini

berperan penting dalam mendorong suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Keberhasilan dalam sebuah tujuan perusahaan disebabkan oleh kontribusi positif dari aktivitas pekerja yang ada yang ada dalam suatu perusahaan (Sewang, 2024).

Kinerja adalah suatu prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan pekerjaan di perusahaan dimana hal ini berhubungan dengan segala hal yang dilakukan di perusahaan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan kinerja juga merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana (Banne et al., 2023).

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (sebagaimana di kutip dalam Muhammad et al., 2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah elemen yang krusial dan menonjol karena terbukti memiliki keuntungan signifikan bagi suatu organisasi atau perusahaan yang berharap agar karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan potensi yang ada untuk meraih hasil yang optimal. Tanpa kinerja yang memadai, tentu seluruh karyawan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Ada berapa faktor - faktor yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Menurut Kasmir (di kutip dalam Adellia et al., 2023) yaitu: keterampilan dan keahlian, wawasan, rencana tugas, karakter, dorongan kerja, kesetiaan, dedikasi, tata tertib kerja, cara memimpin dan kepemimpinan.

Kepemimpinan *transformatif* juga merupakan jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran para pengikutnya dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti keadilan dan kesetaraan menurut Sarros (dikutip oleh Mudatsir, 2021).

Bahwa menurut Mendrofa et al., 2022 kepemimpinan *transformatif* adalah tentang kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawan sehingga mereka bekerja dengan penuh dedikasi dan pemimpin ini memiliki karakter berpengaruh yaitu mampu memotivasi karyawan.

Menurut Suarga (sebagaimana dikutip dalam Basirun, 2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan *transformatif* adalah tentang pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara memberikan rasa percaya dan loyal terhadap bawahannya.

Kepemimpinan *transformatif* juga merupakan jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran para pengikutnya dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti keadilan dan kesetaraan menurut Sarros (dikutip oleh Mudatsir, 2021).

Berdasarkan hasil selama peneliti bekerja, observasi dan wawancara di PT. Mora Boga Sari (MBS) di area *outdoor* peneliti melihat terdapat adanya performa kinerja yang baik pada saat acara berlangsung. Karyawan menunjukkan sikap *profesionalisme* dalam bekerja seperti jika ada hidangan makanan yang disajikan sudah habis mereka dengan sigap langsung menambah hidangan makanan, karyawan tetap melayani para tamu yang datang dengan baik dan sopan walaupun kondisi kerja yang dihadapi oleh karyawan sedang tidak kondusif dikarenakan banyaknya tamu yang hadir, kemudian karyawan selalu menjaga kebersihan area acara dengan selalu membersihkan area-area yang kotor agar terciptanya suasana acara yang bersih, aman dan nyaman. Yang artinya kinerja yang dimiliki karyawan PT. Mora Bogasari cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya dan sudah sesuai dengan sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) dari perusahaan yaitu menggunakan seragam lengkap dari perusahaan, cuci tangan sebelum berkerja, sopan, senyum dan menjaga kebersihan di area acara, dari observasi peneliti menemukan mengapa kinerja karyawan baik dikarenakan adanya pemimpin yang selalu memberikan arahan dan peduli pada karyawan.

Berdasarkan wawancara dari karyawan yang bekerja disana mengatakan bahwa ketika melakukan pekerjaan karyawan akan selalu di berikan arahan oleh pemimpin (*koordinator*) yang ada di *outdoor* dalam memastikan pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) dari perusahaan. Fenomena yang sering peneliti lihat sebelum melakukan pekerjaan pemimpin (*koordinator*) di area *outdoor* akan melakukan *breifing* kepada semua para pekerja untuk memberikan intruksi mengenai *job description* kepada masing-masing para pekerja, pemimpin juga selalu memberikan perhatian dan semangat karyawan untuk bekerja dengan teliti, ini diperkuat berdasarkan dari pernyataan karyawan, di setiap adanya sebuah kendala yang terjadi di dalam pekerjaan pemimpin selalu memberikan perhatian yang penuh, memberikan ruang untuk berdiskusi dan meluangkan pendapat apabila terjadi kendala didalam pekerjaan dan hal ini juga sesuai dengan definisi dari kepemimpinan *transformasional* dikarenakan hal itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada di PT. MBS adalah kepemimpinan *transformasional*. Peneliti juga menemukan dari sisi karyawan, karyawan menjadi lebih detail dan termotivasi dalam bekerja karena di dasarkan oleh perhatian dan terbukanya komunikasi antara karyawan dengan pemimpinnya dalam menerima setiap pendapat dan keluhan yang terjadi pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joyosentoso et al., 2018 yaitu hubungan kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja karyawan pada PT Surya Putra Barutama. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang berarti antara kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja karyawan yang terlihat dari analisis koreasi yang menunjukkan bahwa nilai *probabilitas* kesalahan model yang diuji adalah 0.000 yang berarti *probabilitas* lebih kecil dari bahwa tingkat 0,05. Hipotesis penelitian yang diajukan menyatakan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja karyawan.

Sebuah penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Turmuzi et al., pada tahun 2024 berjudul Hubungan Antara Kepemimpinan *Transformasional* Dengan Kinerja Guru Madrasah. Hasil penelitian menunjukkan adanya kaitan positif dan signifikan antara jenis kepemimpinan *transformasional* kepala sekolah dan kinerja para guru di Madrasah Tsanawiyah yang berlokasi di Kabupaten Lombok Barat. Nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan *transformasional* (X1) dan kinerja guru (Y) adalah 3.190 angka ini dianggap signifikan secara statistik karena melebihi nilai t-tabel (1.66) pada tingkat signifikansi 0.05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan *transformasional*, semakin baik pula hasil kerja guru di madrasah tersebut.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yurita Mailintina dan Ribka Sabarina pada tahun 2024 berjudul Hubungan Kepemimpinan *transformasional* dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pengayoman Cipinang Jakarta Timur hasil penelitian ini menunjukkan terdapat korelasi positif yang kuat antara kedua variabel dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan *transformasional* sering kali diiringi oleh peningkatan kinerja. Kesimpulannya, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan *transformasional* berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Pengayoman Cipinang Jakarta Timur.

Observasi menunjukkan bahwa salah satu elemen yang mempengaruhi performa karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kepemimpinan. Menurut (Muhammad et al., 2023) tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja setiap karyawan. Ketika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka hasil kerja akan meningkat

Menurut Asmarazisa (sebagaimana dikutip dalam Yurita Mailintina, Ribka Sabarina et al., 2024) menjelaskan kepemimpinan yang efektif dapat terwujud jika ada kerja sama yang sinergis antara pemimpin dan anggotanya, dengan adanya pemahaman yang sejalan serta sistem yang berjalan baik maka sasaran yang diinginkan bisa diraih.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wahyudi (sebagaimana dikutip dalam Hatidah & Agung Indriansyah, 2022) menyatakan secara *etimologi* kinerja berasal dari kata prestasi kerja yaitu (*performance*) sebagaimana pada umumnya, kinerja dibagikan menjadi dua kategori, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan pedoman kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu performa organisasi merupakan akumulasi dari peforma individu dan performa tim.

Kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya menurut Aldiansyah, 2021.

Menurut Saraswati, 2019 menjelaskan kinerja adalah nilai total dari berbagai perilaku yang dilakukan individu selama kurun waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan penejelasan di atas, disimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang telah ditugaskan kepadanya.

2. Aspek aspek Kinerja

Kinerja memiliki peranan yang sangat krusial di dalam sebuah perusahaan menurut Mitchell (dikutip dalam Widiati, 2021) menjelaskan ada lima aspek yang terdiri dari:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) yaitu adalah menilai mutu pekerjaan dengan memperhatikan sejauh mana sumbangan yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi melalui hasil kerja serta ketepatan dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta peningkatan dalam mutu hasil kerja. Penilaian ini juga berguna bagi para karyawan untuk memahami seberapa baik kinerja mereka dalam memenuhi standar perusahaan.
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*) Aspek ini menekankan bagaimana cara bertindak para karyawan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan pekerjaan mereka dan mengaris bawahi pentingnya bagi pegawai untuk menuntaskan tugas dalam waktu yang telah ditentukan dengan seminim mungkin terjadinya kesalahan.
- c. Inisiatif (*Initiative*) adalah kemampuan untuk bertindak dengan tidak bergantung pada orang lain, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara cara baru yang bersifat *discoveri* maupun inovasi dalam tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan sebaik baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang di ambilnya.
- d. Kemampuan (*Capability*) adalah sikap karyawan untuk berkerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kediaan karyawan dalam berpartisipasi dan berkerjasama dengan orang lain baik secara *vertical* maupun secara *horizontal*, didalam maupun diluar aktivitas kerja sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.
- e. Komunikasi (*communication*) Alat yang digunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tersebut tidak akan berkembang.

3. Faktor-faktor kinerja

Sangat penting bagi karyawan menerapkan kinerja yang baik di didalam perusahaan. Menurut masram (dikutip dalam Widiati, 2021) menjelaskan ada empat faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan efisiensi adalah suatu tujuan tertentu dan akhirnya bisa di capai maka dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif dan bila sesuai target waktunya maka dikatan efisien.
- b. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal untuk melakukan suatu kerja dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Inisiatif adalah berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

B. Kepemimpinan *transformasional*

1. Pengertian kepemimpinan *transformasional*

Menurut Sudarwan Danim Shalahuddin (sebagaimana di kutip dalam Basirun & Turimah, 2022) bahwa kepemimpinan *transformasional* berasal dari istilah “*to transform*” yang berarti merubah atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang lain. Seperti mengubah visi menjadi sebuah kenyataan yang akan diimplementasikan kepada timnya dan memperlihatkan potensi yang ada.

Kepemimpinan *transformasional* adalah suatu jenis pemimpin yang berfokus pada perhatian terhadap aspek-aspek dan kebutuhan pengembangan dari setiap individu yang dipimpin menurut Viat Murni Mendrofa et al., 2022.

Menurut Basirun., 2022 menjelaskan bahwa kepemimpinan *transformasional* adalah salah satu model kepemimpinan yang banyak dipilih para pemimpin dalam organisasi di karenakan kepemimpinan ini biasanya menekankan sejumlah nilai-nilai esensial kepada anggota tim untuk meraih tujuan organisasi. Dengan demikian para anggota bisa secara khusus mengesampingkan kepentingan pribadi dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka pengertian kepemimpinan *transformasional* adalah pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya.

2. Aspek aspek Kepemimpinan *transformasional*

Aspek adalah suatu bagian konsep dalam kepemimpinan *transformasional*. Menurut Basyang (di kutip dalam Yoanita Tanjung et al., 2023) menyatakan bahwa ada lima Aspek-aspek dari kepemimpinan *transformasional* yaitu :

- a. *Charismatic Leadership* adalah pemimpin yang berpengaruh, dihormati dan dipercaya oleh bawahannya.
- b. *Inspirational Motivation* Pemimpin yang menginspirasi bawahannya.
- c. *Intellectual Stimulation* adalah pemimpin yang menginspirasi dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah yang ada.
- d. *Individualized Consideration* adalah pemimpin memberikan perlakuan sesuai kebutuhan masing masing bawahannya.

3. Faktor Faktor kepemimpinan *transformasional*

menurut Shalahuddin, 2016 mengemukakan bahwa terdapat empat faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan *transformational* adalah sebagai berikut :

- a. Menciptakan visi yang jelas setiap pemimpin beroperasi bertindak dengan visi yang terdefinisi baik. Mereka selalu dapat memberikan penjelasan yang jelas tentang alasan dibalik tindakan yang diambil dan pentingnya menciptakan visi yang tepat.
- b. Mengatur penyampaian visi penting untuk memastikan adanya pemahaman yang jelas dan penuh inspirasi. Jika tim tidak memahami atau tidak peduli, semua akan percuma.. oleh karena itu, sangat krusial bagi pemimpin untuk mengatur penyampaian visi dengan efektif sehingga tim memiliki pemahaman yang sesuai dan keyakinan yang sama untuk mencapai tujuan yang sama demi keberhasilan bersama.
- c. Memotivasi tim dengan cara memberikan dorongan yang kuat kepada anggota tim agar mereka terdorong untuk mencapai visi yang telah ditetapkan oleh pemimpin, karena tanpa motivasi semua akan menjadi sia-sia.
- d. Kreativitas dan inovasi berarti dengan menjadi pemimpin *transformatif* harus memiliki kepribadian berbeda dari pemimpin lainnya. Dalam hal ini, pemimpin *transformatif* dituntut untuk menjadi kreatif dan inovatif. Hal ini bukan hanya relevan untuk pemimpin, tetapi juga bagi tim hal ini sangat penting karena ini sangat kritis dalam membedakan organisasi dari yang lain.
- e. Budaya pembelajaran di dalam organisasi dengan memahami dalam sistem budaya organisasi dapat membentuk budaya yang penting untuk menciptakan anggota tim yang tangguh dan produktif.

C. Hubungan kepemimpinan *transformatif* dengan kinerja

Dalam era globalisasi di Indonesia telah menghasilkan transformasi signifikan dalam banyak aspek kehidupan termasuk dalam dibidang bisnis dan sektor industri di perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (sebagaimana yang di kutip dalam Muhammad et al., 2023) "Kinerja adalah elemen krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kinerja yang optimal akan langsung mempengaruhi keberhasilan dan pencapaian tujuan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan mereka. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin yang mampu mengayomi, membimbing, dan mendukung karyawannya hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Menurut Mendrofa et al., 2022 menjelaskan bahwa kepemimpinan *transformatif* adalah tentang kepemimpinan yang mempunyai kemampuan memberi motivasi kepada karyawan sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan pemimpin ini mempunyai karakter *idealized influence* yaitu pemimpin yang mampu mendorong karyawan untuk menumbuhkan ide-ide baru dalam mencapai keberhasilan dari perusahaan.

Menurut Asmarazisa (sebagaimana dikutip dalam Yurita Mailintina, Ribka Sabarina et al., 2024) menjelaskan kepemimpinan yang efektif dapat terwujud apabila terdapat kerja sama yang seimbang antara seorang pemimpin dan anggotanya, dengan adanya pemahaman bersama serta sistem yang berjalan baik, sehingga sasaran yang diinginkan bisa dicapai untuk meningkatkan tujuan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif,

terukur, rasional dan sistematis oleh (Sugiyono, 2019:19).

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Mora Boga Sari (MBS) Medan yang beralamat di JL Sunggal, Komplek pusri, Sumatera Utara. Adapun waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 12 hari, terhitung sejak bulan Juni hingga Juli 2025.

Menurut (Sugiyono, 2019:129) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dibagian lapangan di Pt.Mora Boga Sari yang berjumlah 50 orang karyawan *outdoor*.

Skala kinerja dibuat berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan T.R Mitchell (yang dikutip dalam Widiati, 2021) ada beberapa aspek dari kinerja yaitu mutu pekerjaan (*quality of work*), ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (*promptness*), kemampuan untuk berinisiatif (*initiative*), keahlian (*capability*) dan Skala kepemimpinan *transformasional* dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bassyang (sebagaimana yang dikutip dalam Yoanita Tanjung et al., 2023) ada empat aspek yaitu *charismatic leadership*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized considerati.komunikasi (communication)*.

Menurut Sugiyono (2019) Validitas adalah sebuah alat ukur yang digunakan untuk menilai objek dan subjek serta ketepatan tes yang ditujukan untuk mengukur objek yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dianggap valid jika dapat berfungsi dengan baik mengukur seluruh instrument secara keseluruhan dengan tepat. Jika nilai r tabel dengan taraf signifikan 5% untuk 50 responden yaitu sebesar 0,279 maka r hitung $> 0,279$ atau memiliki tingkat signifikansi $<$ untuk dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji skala kepemimpinan *transformasional* menunjukkan bahwa terdapat 2 butir pernyataan yang gugur butir dan pernyataan yang valid 30 dari 32 butir pernyataan. dengan nilai *pearson correlation* bergerak dari r_{hit} 0,279 sampai r_{hit} 0,765. Berikut ini adalah tabel distribusi penyebaran butir pernyataan skala kinerja. Dan untuk hasil uji skala kinerja menunjukkan bahwa terdapat 4 butir pernyataan yang gugur dan 36 pernyataan yang valid dari 40 butir pernyataan. dengan nilai *pearson correlation* bergerak dari r_{hit} 0,279 sampai r_{hit} 0,696. Hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa skala kinerja ini reliabel atau dapat dipercaya.

Menurut Sugiyono (2019) Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada didalam kuesioner penelitian. Berdasarkan tabel diatas untuk uji reliabilitas skala kepemimpinan *transformasional* diketahui bahwa nilai *Cronba ch's Alpha* yang diperoleh yaitu sebesar 0, 886. Maka dapat dinyatakan reliabel karena $0, 886 > 0,70$. Sementara itu hasil uji reliabilitas untuk skala kinerja 0,911 dan dinyatakan reliabel karena $0,911 > 0,70$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Alat Ukur Penelitian	
	Nilai Reliabilitas (Crocbach Alpha)	Keterangan
Transformasio nal	0,886	Reliabel
Kinerja	0.911	Reliabel

Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi dan kuantitatif sebagai metode analisis datanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Product Moment* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja pada karyawan

Sebelum dilakukan analisa data menggunakan rumus regresi linear sederhana terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi terhadap hasil penelitian yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari masing masing variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat menyebar secara normal atau tidak menyebar secara normal normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian, yaitu variabel terikat (kinerja) dan variabel bebas (kepemimpinan *transformasional*) memiliki hubungan linear atau tidak memiliki hubungan yang linier.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Dilihat dari besar kecilnya nilai SD masing masing variabel, jika nilai rata rata/mean hipotetik lebih kecil dari nilai rata rata/mean empirik, jika selisihnya lebih dari nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik. Apabila nilai rata rata/mean hipotetik lebih besar dari nilai rata rata/mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong sangat rendah. Selanjutnya jika nilai rata rata/mean hipotetik dengan nilai rata rata/mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka Variabel tersebut tergolong sedang.

Tabel 2. Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata			
	SD	Hipotetik	Empirik	Keterangan
Transformasio nal	12,1	75	98,9	Tinggi
Kinerja	15,3	90	113,3	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan *transformasional* dari Pt. Mora Boga Sari cenderung tinggi dan kinerja pada karyawan Pt Mora Boga Sari tergolong tinggi.

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk memahami apakah sebaran aitem dalam penelitian ini bersifat normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini ialah dengan teknik *Shapiro- Wilk* karena jumlah sampel terdiri dari 50 Karyawan *outdoor*. Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, dengan ketentuan bahwa data yang berdistribusi normal bila memenuhi kriteria apabila $\text{sig} > 0,05$ maka sebarannya dinyatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	.119	50	.073	.966	50	.161
Kinerja	.103	50	.200*	.965	50	.139

Berdasarkan tabel uji normalitas karakteristik kepemimpinan *transformasional* di atas, dapat dilihat hasil signifikansi (Sig.) sebesar 0,161 dimana $0,161 > 0,05$ yang artinya sebaran variabel karakteristik kepemimpinan *transformasional* pada populasi adalah normal. dan kinerja dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,139 dimana $0,139 > 0,05$ yang artinya sebaran variabel karakteristik kinerja pada populasi adalah normal. Hal ini berarti dapat dikatakan jika uji normalitas sebaran berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara kedua variabel. Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Statistik versi 25. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel rangkuman ANOVA di bawah dengan keterangan *deviation from linearity* dengan nilai signifikan lebih dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Hasil Penelitian	
	Sig	Keterangan
Transformasional* Kinerja	0.396	Linear

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai koefisien linearitas 1.128 dan nilai signifikansi 0,396 maka dapat diartikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja memiliki hubungan yang linier ($0,396 > 0,05$) dengan demikian uji linieritas terpenuhi.

3. Uji hipotesis

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dimana uji korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Peneliti menggunakan bantuan SPSS Statistik versi 25 untuk menguji hubungan antara kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja dengan keterangan Sig. (2-tailed) $\leq 5\%$ atau 0,05

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Correlations			
		Transformasional	Kinerja
Transformasional	Pearson Correlation	1	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel di yang disajikan, hasil dari perhitungan analisis korelasi *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan *transformasional* dan kinerja, dengan nilai rxy mencapai 0,558 (bernilai positif) dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya kepemimpinan *transformasional*, maka akan semakin meningkat kinerja. Sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan *transformasional*, maka kinerja juga akan menurun. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis korelasi *product moment* didapatkan hasil dengan menggunakan *pearson correlation* senilai 0,558 sig 0,000 yang memiliki arti yang positif dan sangat signifikan, memiliki hubungan yang sedang sesuai dengan tabel interval, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan *transformasional* maka akan semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan *transformasional* maka semakin rendah kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Turmizi 2024) yang berjudul "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Guru Madrasah". Hipotesis penelitian ini adalah bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja pada karyawan. Koefisien korelasi (r) sebesar 3,190, signifikansi 0.05 berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut terbukti benar yang mana dalam hipotesis ini menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja pada guru madrasah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi saat peneliti melakukan observasi dan wawancara di tempat penelitian di PT. Mora Boga Sari (MBS) pada area outdoor, peneliti menemukan bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang baik dan profesional selama acara berlangsung. Hal ini terlihat dari kesiapan mereka dalam menambah hidangan yang habis, tetap melayani tamu dengan sopan meskipun kondisi ramai, serta menjaga kebersihan area acara agar tetap nyaman. Perilaku tersebut sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan, seperti menggunakan seragam lengkap, menjaga kebersihan, serta bersikap ramah kepada tamu.

Selain itu, hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa kinerja yang baik tidak terlepas dari peran pemimpin (koordinator) yang selalu memberikan arahan, melakukan briefing sebelum acara, serta memberikan perhatian dan motivasi kepada karyawan. Pemimpin juga terbuka terhadap diskusi dan pendapat ketika muncul kendala, sehingga tercipta komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan. Fenomena ini mencerminkan adanya gaya kepemimpinan transformasional di PT. MBS, yang mampu meningkatkan motivasi dan detail kerja karyawan

5. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan adanya keterkaitan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0,558 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan tabel interval koefisien korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan *transformasional* yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila kepemimpinan *transformasional* rendah, maka kinerja karyawan juga akan cenderung rendah. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

1. Kepemimpinan *transformasional* mempunyai hubungan terhadap kinerja sebesar 31,1%. hal ini berarti masih terdapat 68,9% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Dinyatakan bahwa kepemimpinan *transformasional* tergolong cenderung tinggi, hasil ini terlihat dari mean empiric senilai 98,9 yang melebihi nilai rata-rata hipotik 75 dengan selisih melebihi nilai SD 12,1 maka kepemimpinan *transformasional* tergolong tinggi. Sedangkan pada variabel kinerja mean empiric senilai 113,3 yang lebih besar daripada mean hipotik senilai 90 dengan selisih melebihi SD senilai 15,3 maka kinerja tergolong tinggi.
3. Faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian kinerja terdapat 68,9% diantaranya adalah:
 - a. Kualitas kerja yaitu menilai kualitas pekerjaan dengan melihat sejauh mana kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap organisasi dengan dilihat hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyawan serta perbaikan dalam meningkatkan mutu hasil kerja.
 - b. Displin kerja : suatu ketepatan karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diperlukan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya memahami pentingnya kepemimpinan *transformasional* sebagai salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung perkembangan usaha. Bagi perusahaan, penerapan kepemimpinan *transformasional* sangat penting karena dapat mendorong motivasi kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat kerja sama tim, dan serta mendorong inovasi dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Dengan demikian, kepemimpinan *transformasional* dapat menjadi faktor penting yang membawa perusahaan catering untuk terus maju dan bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, perusahaan tidak hanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, tetapi juga dapat meningkatkan daya saing serta mencapai tujuan secara lebih optimal bagi perusahaan.

2. Pemimpin/Kordinator

Pemimpin disarankan untuk menerapkan kepemimpinan *transformasional* secara konsisten dalam memimpin karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang berkesinambungan, menjadi teladan yang baik, serta menyampaikan visi dan tujuan kerja secara jelas agar karyawan memiliki arah yang sama. Selain itu, pemimpin perlu memperhatikan kebutuhan individu

karyawan, baik dalam pengembangan karier maupun kesejahteraan mental, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif. Pemimpin juga sebaiknya menjalin komunikasi yang terbuka dengan karyawan, memberikan apresiasi atas setiap pencapaian, serta mendorong kreativitas dan inovasi. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk lebih aktif dalam mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kualitas kinerja melalui pembelajaran ketika bekerja, dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, karyawan perlu membangun kerja sama yang baik dengan rekan sesama kerja maupun atasan agar tercipta hubungan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Dengan adanya kepemimpinan yang menerapkan kepemimpinan *transformasional*, karyawan hendaknya memanfaatkan kesempatan untuk berinovasi, terbuka terhadap perubahan, mengikuti intruksi dan menumbuhkan motivasi dari dalam diri. Dengan sikap tersebut, karyawan tidak hanya mampu mencapai kinerja yang optimal, tetapi juga dapat memberikan kontribusi luar biasa bagi perusahaan.

4. Saran untuk peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang melibatkan subjek yang lebih banyak dan menambahkan variabel lain yang lebih relevan seperti variabel disiplin kerja dan kualitas kerja

REFERENSI

- [1]Adellia Prasetyo Dewayanti, Rini Nurahaju, & Gartinia Nurcholis. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. X Surabaya. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 6, 49–64. <https://doi.org/10.30649/jpp.v6i1.87>
- [2]Aldiansyah, M., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Modal Psikologis Sebagai Moderating. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(2), 63–73. <https://doi.org/10.31869/me.v7i2.2869>
- [3]Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- [4]Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- [5]Dalam, G., Kerjasama, M., & Stakeholder, D. (2022). MITRA KERJA PEMERINTAH DI KOTA GUNUNGSITOLI THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AT PT . BANK SUMUT GUNUNGSITOLI BRANCH IN COLLABORATING WITH STAKEHOLDER AS PARTNERS GOVERNMENT IN GUNUNGSITOLI CITY *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 . November 2022 , Hal . 15. 10(4), 1517–1524.*
- [6]Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- [7]Joyosentoso, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA PUTRA BARUTAMA. 7(1).
- [8]Kepemimpinan, H., Mailintina, Y., P, R. S., Kepemimpinan, H., & Karyawan, K. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan... (Yurita Mailintina, Ribka Sabarina P., dkk). 6604(2), 103–111.
- [9]Mudatsir, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Educational Journal of Islamic Management*, 1(2), 55–67. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>
- [10]Muhammad, F., Edward, & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading,

- Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 1–13.
- [11]Saraswati, A., & Purba, H. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8, 15–27.
- [12]Sewang., Umar, S.M., & dkk. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja
- [13]Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76–86.
- Shalahuddin. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti*, 1(2), 171–188.
- Turmuzi, A., Citriadin, Y., & Al Kusaeri. (2024). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan
- [14]Kinerja Guru Madrasah. *Tadbir Muwahhid*, 8(1), 141–156. <https://doi.org/10.30997/jtm.v8i1.12975>
- Widiati, W. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2), 50. <https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>
- [15]Yoanita Tanjung, S., Sofiah, D., Prasetyo, Y., & Psikologi, F. (2023). Organizational citizenship behavior (ekstra peran) pada karyawan: Adakah peranan persepsi gaya kepemimpinan transformasional? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 234–243.