
Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Procurement Pt. X

Sutrisno, Mentiana Sibarani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Indonesia

Email: henzsutrisno@gmail.com, mentiana@ithb.ac.id

Abstrak:

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang tidak memiliki kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan tim dengan baik sering kali gagal mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya produktivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki pemimpin yang berkualitas, mampu menginspirasi, dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Departemen Procurement PT X, sebuah perusahaan manufaktur pulp dan kertas. Departemen Procurement memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran produksi melalui proses pengadaan barang dan jasa, termasuk konversi Purchase Request (PR) menjadi Purchase Order (PO). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan di Departemen. Analisis data yang dilakukan dengan regresi linear sederhana secara manual untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 50.7% menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 50.7%, sedangkan sisanya sebesar 49.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Procurement, Industri Manufaktur, Pulp dan Kertas

Abstract

Leadership is one of the key factors determining the success of an organization. Leaders who lack the ability to guide and direct their teams effectively often fail to achieve organizational goals. This can lead to low productivity and efficiency within the company. Therefore, it is essential for organizations to have quality leaders who can inspire and motivate employees to work optimally. This study aims to analyze the impact of transformational leadership on employee performance in the Procurement Department of PT X, a pulp and paper manufacturing company. The Procurement Department plays a strategic role in supporting production continuity through the procurement of goods and services, including the conversion of Purchase Requests (PR) into Purchase Orders (PO). This research employs a quantitative approach with a survey method targeting employees in the department. Data analysis was conducted using simple linear regression manually to examine the relationship between transformational leadership style and employee performance. The findings of this study are expected to contribute to the development of effective leadership strategies to improve individual and organizational performance. The results of the simple linear regression analysis show that transformational leadership has a positive effect on employee performance, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 50.7% indicates that

transformational leadership is able to explain 50.7% of the variation in employee performance, while the remaining 49.3% is influenced by other factors outside the variables studied.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance, Procurement, Manufacturing Industry, Pulp and Paper.

Corresponding: Sutrisno

E-mail: henzsutrisno@gmail.com



PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang tidak memiliki kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan tim dengan baik sering kali gagal mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya produktivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki pemimpin yang berkualitas, mampu menginspirasi, dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam berbagai industri adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan karyawan agar mereka dapat mencapai potensi terbaiknya. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun hubungan kerja yang kuat dengan timnya, menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, serta mendorong perubahan yang positif dalam organisasi.

Amalia et al. (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mengarah dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, menginspirasi, dan mendukung pengembangan karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang mengalami kepemimpinan transformasional yang condong menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka lebih mungkin mencapai target kerja yang ditetapkan, mengambil inisiatif, yang bersatu dengan baik, dan merasa puas dengan berpartisipasi mereka dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, penelitian oleh Teoh et al. (2023), yang dilakukan di industri perhotelan Malaysia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya melalui dua dimensi utama yaitu *idealized influence* (pengaruh yang menginspirasi) dan *inspirational motivation* (motivasi yang membangkitkan semangat).

Dalam industri manufaktur pulp dan kertas, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam memastikan keberlanjutan operasional dan daya saing perusahaan. Salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam rantai pasok adalah Departemen Procurement. Departemen ini bertanggung jawab atas pengadaan bahan baku, peralatan, serta jasa yang diperlukan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran produksi. Efisiensi dalam proses Procurement sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan operasionalnya. Jika proses pengadaan mengalami kendala, maka produksi dapat terganggu, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Salah satu tugas utama Departemen Procurement adalah mengonversi Purchase Request (PR) menjadi Purchase Order (PO). Dalam proses ini, Procurement melakukan serangkaian kegiatan seperti bidding untuk mencari supplier yang dapat menyediakan material atau jasa sesuai kebutuhan user. Selain itu, procurement juga bertugas melakukan negosiasi dengan supplier untuk mendapatkan harga yang kompetitif serta memastikan bahwa term dan kondisi yang disepakati, sesuai dengan kebijakan perusahaan. Namun, data yang diperoleh menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024, realisasi konversi PR ke PO di Departemen Procurement belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu sebesar 85%. Pada beberapa bulan tertentu, pencapaian bahkan turun hingga 58%, sementara capaian tertinggi terjadi pada bulan Desember, yaitu sebesar 75%. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam efektivitas kerja tim procurement.

Salah satu pendekatan yang diyakini dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja tim adalah penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan, telah terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan di berbagai sektor industri. Hasil penelitian dari Filani et al. (2025), menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini merekomendasikan investasi dalam pelatihan kepemimpinan, pengembangan kreativitas, pemberian dukungan individual, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, serta pembentukan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan kepuasan karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tim procurement adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam departemen tersebut. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan berbagai hambatan dalam operasional, seperti pengambilan keputusan yang lambat, komunikasi yang kurang jelas, serta minimnya pemberdayaan karyawan. Dalam beberapa kasus, pemimpin yang terlalu dominan dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan keterlambatan dalam eksekusi tugas, karena anggota tim harus menunggu instruksi lebih lanjut sebelum dapat melanjutkan pekerjaan mereka. Situasi ini sering kali terjadi ketika pemimpin tidak mendelegasikan tugas dengan baik, sehingga tim menjadi pasif dan hanya bergantung pada arahan dari atasan. Hasil penelitian oleh Nyakundi et al. (2021), menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi karyawan, loyalitas karyawan, komitmen karyawan, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa elemen-elemen dalam kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja tim procurement adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan. Proses procurement membutuhkan kemampuan analisis, negosiasi, serta pemahaman tentang tren pasar dan strategi pengadaan yang efektif. Jika pemimpin tidak memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi timnya, maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam dunia bisnis. Ketidaksiapan dalam menghadapi negosiasi dengan vendor, misalnya, dapat menyebabkan perusahaan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan harga yang lebih kompetitif, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi biaya.

Selain itu, dalam beberapa kasus, pemimpin yang kurang memahami kebutuhan timnya sering kali tidak memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Seorang pemimpin transformasional harus mampu memberikan apresiasi atas pencapaian timnya serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan pengembangan kompetensi. Jika kepemimpinan hanya berfokus pada hasil tanpa memastikan bahwa anggota tim memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan tanggung jawab mereka, maka karyawan cenderung bekerja secara mekanis tanpa inisiatif atau keterlibatan aktif dalam proses kerja.

Murali dan Aggarwal (2023), menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan manajer merupakan faktor penting yang menentukan keterlibatan dan kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dengan keterlibatan karyawan dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal di Departemen Procurement akan memberikan dampak signifikan bagi perusahaan. Misalnya, dengan proses konversi PR ke PO yang efisien dan efektif, perusahaan dapat mencapai target KPI yang ditetapkan. Selain itu, negosiasi yang baik dengan supplier dapat menghasilkan penghematan yang besar, yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif di Departemen Procurement sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sektor yang rata-rata diteliti adalah industri perhotelan dan perbankan, sedangkan penelitian terkait kepemimpinan transformasional dalam sektor industri, khususnya industri pulp dan paper, masih tergolong jarang. Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Departemen Procurement. Dengan memahami peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong efektivitas tim, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih baik dalam membangun budaya kerja yang lebih produktif dan inovatif. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam menerapkan kepemimpinan yang lebih efektif guna memastikan bahwa setiap aspek dalam proses procurement dapat berjalan dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Departemen Procurement?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Departemen Procurement.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan X. Dalam hal ini, objek penelitian mencakup dua variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan dan kinerja karyawan yang tercermin dari aspek produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, serta komitmen

terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan empat dimensi utama, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen. Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan X yang bekerja di Departemen Procurement. Karyawan yang menjadi subjek penelitian dipilih berdasarkan kriteria bahwa mereka terlibat langsung dalam tugas operasional sehari-hari dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Subjek penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan di Departemen Procurement PT X.

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yakni diambil dari seluruh jumlah populasi penelitian sebanyak 60 orang. Rincian dari sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Variabel Independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2020).

Variabel Dependen: sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2020). Untuk memperjelas pengukuran variabel dalam penelitian ini, dibutuhkan definisi operasional yang menjelaskan bagaimana variabel tersebut diukur dan diobservasi dalam konteks penelitian ini. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang harus didefinisikan secara operasional, yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang ingin diteliti. Data kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel menggunakan analisis statistik. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2020). Skala yang digunakan adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2020). Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada bagian ini disajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Procurement PT X”. Data dikumpulkan dari 60 orang responden melalui penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari total responden sebanyak 60 orang, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 30 orang (50%) dan responden perempuan sebanyak 30 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi jenis kelamin responden dalam penelitian ini seimbang antara laki-laki dan perempuan. Mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 25–35 tahun sebanyak 44 orang (73%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif awal, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi dan berada pada fase pengembangan karier. Sementara itu, responden dengan usia di bawah 25 tahun sebanyak 4 orang (7%), usia 36–45 tahun sebanyak 9 orang (15%), dan usia di atas 45 tahun sebanyak 3 orang (5%). Sebagian besar responden memiliki lama bekerja antara 1–3 tahun sebanyak 25 orang (42%), diikuti oleh responden yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 17 orang (28%), kemudian yang bekerja selama 4–6 tahun sebanyak 12 orang (20%), dan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam lingkungan perusahaan, sehingga dapat memberikan pandangan yang representatif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 53 orang (88%). Selain itu, terdapat 6 orang responden (10%) yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma (D3), dan 1 orang (2%) dengan tingkat pendidikan Pascasarjana (S2/S3). Tidak ada responden yang berasal dari pendidikan terakhir SMA atau sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang relevan untuk memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan dalam organisasi. Berdasarkan deskripsi karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki komposisi yang seimbang dari sisi jenis kelamin. Mayoritas responden berada dalam usia produktif (25–35 tahun), memiliki latar belakang pendidikan tinggi (S1), dan telah memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga lebih dari 6 tahun. Dengan karakteristik ini, responden dinilai mampu memberikan data yang representatif dalam

menilai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Departemen Procurement PT X.

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji ini dilakukan untuk menilai keabsahan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) untuk $n = 60$ adalah 0.254.

Kriteria penilaian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	X1.1	0.528	0.254	Valid
	X1.2	0.564	0.254	Valid
	X1.3	0.514	0.254	Valid
	X1.4	0.500	0.254	Valid
	X1.5	0.621	0.254	Valid
	X1.6	0.563	0.254	Valid
	X1.7	0.528	0.254	Valid
	X1.8	0.516	0.254	Valid
	X1.9	0.585	0.254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.560	0.254	Valid
	Y1.2	0.531	0.254	Valid
	Y1.3	0.450	0.254	Valid
	Y1.4	0.588	0.254	Valid
	Y1.5	0.600	0.254	Valid
	Y1.6	0.525	0.254	Valid
	Y1.7	0.525	0.254	Valid
	Y1.8	0.473	0.254	Valid
	Y1.9	0.501	0.254	Valid
	Y1.10	0.519	0.254	Valid
	Y1.11	0.518	0.254	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0.254) pada signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan beberapa kali. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih dari 0.60.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X)	0.705	9	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.736	11	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) adalah 0.705, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.736. Nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.6 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut reliabel, artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Deskriptif Variabel Penelitian

Kepemimpinan Transformasional

Variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator dengan total 9 pernyataan. Skala yang digunakan adalah skala Likert 1-5. Berikut adalah hasil statistik deskriptif dari data yang di peroleh.

Tabel 3 Deskriptif Statistik Kepemimpinan Transformasional

Descriptive Statistics					
Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	1.00	5.00	3.7833	1.11193
X1.2	60	2.00	5.00	4.0000	0.94868
X1.3	60	2.00	5.00	3.6667	1.09036
X1.4	60	2.00	5.00	3.5667	1.08577
X1.5	60	2.00	5.00	3.6167	1.08154
X1.6	60	2.00	5.00	3.6333	1.06406
X1.7	60	2.00	5.00	3.7667	1.07031
X1.8	60	2.00	5.00	3.8000	1.06145
X1.9	60	2.00	5.00	3.9167	1.12977

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 9 item pernyataan yang mewakili empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional pemimpinnya berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata (mean) pada setiap item berkisar antara 3.57 hingga 4.00.

Dimensi Pengaruh yang Diidealkan menunjukkan hasil yang sangat positif, terutama pada item “Saya merasa bangga bekerja di bawah kepemimpinan atasan saya” (mean: 4.0000), yang merupakan nilai tertinggi dalam keseluruhan data. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dipandang sebagai sosok teladan yang profesional dan dapat dibanggakan.

Dimensi Pertimbangan Individual juga menunjukkan penilaian yang tinggi, khususnya pada pernyataan bahwa pemimpin memberikan kesempatan yang adil untuk setiap anggota tim berkembang (mean: 3.9167). Ini mencerminkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan individu dalam tim.

Sementara itu, Motivasi Inspirasional memperoleh nilai yang relatif lebih rendah dibanding dimensi lainnya, terutama pada item “Pemimpin saya selalu memberikan dorongan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik” (mean: 3.5667). Meskipun demikian, nilai ini masih berada dalam kategori baik, namun menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal pemberian motivasi dan dorongan yang lebih konsisten kepada tim.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan sudah cukup baik dan diapresiasi oleh karyawan, terutama dalam aspek keteladanan dan perhatian individual. Namun, pemimpin disarankan untuk meningkatkan aspek motivasi inspirasional agar dapat lebih mendorong semangat kerja dan pencapaian kinerja tim secara optimal.

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator dengan total 11 pernyataan. Skala yang digunakan adalah skala Likert 1-5. Berikut adalah hasil statistik deskriptif dari data yang di peroleh.

Tabel 4. Deskriptif Statistik Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	60	2.00	5.00	3.8000	1.19443
Y1.2	60	2.00	5.00	3.8167	1.05659
Y1.3	60	2.00	5.00	3.9167	1.18732
Y1.4	60	2.00	5.00	3.5167	1.28442
Y1.5	60	2.00	5.00	3.8333	1.08269
Y1.6	60	2.00	5.00	3.7833	0.98474
Y1.7	60	2.00	5.00	3.5667	1.10101
Y1.8	60	2.00	5.00	3.8667	1.13235
Y1.9	60	2.00	5.00	4.1667	0.85959
Y1.10	60	2.00	5.00	3.9167	1.18732
Y1.11	60	2.00	5.00	3.9833	0.92180

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 11 item yang mengukur kinerja karyawan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen, diperoleh gambaran bahwa karyawan menilai kinerja mereka secara keseluruhan dalam kategori baik. Rata-rata skor setiap indikator berada pada rentang 3.52 hingga 4.17. Indikator efektivitas dan komitmen menunjukkan skor tertinggi, yang mencerminkan bahwa karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien serta memiliki tanggung jawab dan

dedikasi tinggi terhadap tugas mereka. Di sisi lain, indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu meskipun tetap positif, menunjukkan adanya variasi persepsi yang lebih besar, mengindikasikan kebutuhan peningkatan dalam pengelolaan beban kerja dan kedisiplinan waktu.

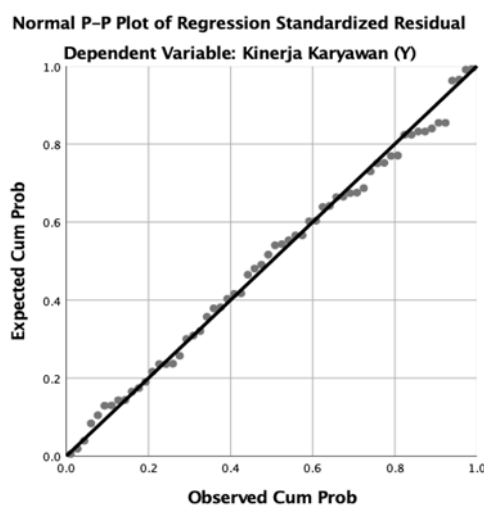
Secara keseluruhan, karyawan menunjukkan kinerja yang memadai dengan potensi untuk terus ditingkatkan melalui pengelolaan waktu dan beban kerja yang lebih efektif.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47874011
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.044
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data residual tidak berbeda signifikan dari distribusi normal. Ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas data residual terpenuhi dan regresi dapat dilanjutkan tanpa adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas.



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Grafik P-P Plot menunjukkan hasil yang cukup baik, di mana titik-titik data hampir semua terletak pada garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal dengan baik, yang memperkuat temuan dari uji Kolmogorov-Smirnov dan menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah dengan distribusi data.

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Kepemimpinan Transformatif (X)	Between Groups	(Combined)	1485.017	18	82.501	3.695	.000
		Linearity	1216.846	1	1216.846	54.506	.000
		Deviation from Linearity	268.171	17	15.775	.707	.778
	Within Groups		915.317	41	22.325		
	Total		2400.333	59			

Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. untuk uji linearitas adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformatif (X) dengan kinerja karyawan (Y). Sementara itu, untuk uji deviasi dari linearitas, nilai Sig. sebesar 0.778 lebih besar dari 0.05, yang berarti tidak ada deviasi signifikan dari linearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini adalah linear.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.316	3.781		3.522	.001
	Kepemimpinan Transformasional (X)	0.855	0.111	0.712	7.722	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.316 + 0.855 \times X$$

Artinya: Nilai konstanta sebesar 13.316 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari kepemimpinan transformatif ($X = 0$), maka nilai awal kinerja karyawan sebesar 13.316 dan Nilai koefisien regresi X sebesar 0.855 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada gaya kepemimpinan transformatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.855 satuan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung = 7.722 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin

tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t
Model					Sig.
1	(Constant)	13.316	3.781		3.522
	Kepemimpinan Transformasional (X)	.855	.111	.712	7.722

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam tabel, nilai t untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) adalah 7.722 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas yang ditentukan (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.855 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kepemimpinan transformasional akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0.855 unit pada kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1216.846	1	1216.846	59.635	.000 ^b
	Residual	1183.488	58	20.405		
	Total	2400.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 59.635 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan secara keseluruhan berdasarkan pengaruh dari kepemimpinan transformasional.

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.498	4.51718

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0.507. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan sebesar 50.7% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.498 mengindikasikan bahwa model regresi ini cukup baik, meskipun masih terdapat sekitar 49.3% variasi lain yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Dalam konteks PT X, sebelumnya terjadi pergantian pimpinan di Departemen Procurement. Setelah pergantian pimpinan tersebut, terjadi perubahan ke arah yang lebih baik, di mana iklim kerja menjadi lebih positif, komunikasi semakin terbuka, dan keterlibatan karyawan meningkat. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan baru memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan perubahan positif dan signifikan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pemberian inspirasi, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal dari seorang pemimpin terhadap bawahannya. Ketika pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, mendukung pengembangan pribadi, serta menjadi panutan, maka akan tercipta suasana kerja yang positif dan produktif. Dalam konteks Procurement, di mana pekerjaan melibatkan koordinasi lintas departemen, negosiasi dengan vendor, serta tanggung jawab administratif yang kompleks, gaya kepemimpinan yang mendorong keterlibatan dan kreativitas sangat dibutuhkan untuk menjaga performa kerja karyawan.

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.855, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.855 satuan. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan kuat, di mana karyawan yang merasa dipimpin dengan cara transformasional akan lebih bersemangat, lebih bertanggung jawab, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.507 menunjukkan bahwa sebesar 50.7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Angka ini menunjukkan kontribusi yang besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di Divisi Procurement. Sisa 49.3% variasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kompensasi, budaya kerja, atau hubungan antar rekan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai temuan sebelumnya. Penelitian oleh Dilla et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, studi dari Brenda et. al (2022) menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional (pengaruh yang diidealkan dan motivasi inspirasional) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hospital Malaysia. Penelitian oleh Murali dan Aggarwal (2020) juga menyatakan bahwa kepemimpinan ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif memiliki dampak jangka panjang yang signifikan terhadap kinerja individu maupun tim dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti Departemen Procurement, karakteristik pekerjaan yang penuh tekanan, menuntut ketelitian, serta kemampuan dalam pengambilan keputusan cepat, menjadikan kebutuhan akan pemimpin yang inspiratif dan visioner semakin penting. Pemimpin dengan gaya transformasional tidak hanya sekadar mengarahkan pekerjaan, tetapi juga berperan sebagai pembina, pelatih, dan motivator bagi bawahannya. Ketika pemimpin mampu membangun kepercayaan, memberikan tantangan intelektual, dan memfasilitasi pertumbuhan personal, karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi serta menunjukkan kinerja yang optimal.

Transformasi dalam gaya kepemimpinan ini sejalan dengan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan modern, termasuk PT X, yang bergerak di industri manufaktur pulp dan paper. Dalam konteks globalisasi, persaingan yang semakin ketat, serta perkembangan teknologi yang cepat, perusahaan tidak hanya membutuhkan proses yang efisien, tetapi juga SDM yang adaptif dan inovatif. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan transformasional bukan sekadar pilihan, melainkan menjadi kebutuhan strategis dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika bisnis saat ini.

Salah satu langkah penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan merancang program pelatihan kepemimpinan yang secara spesifik mengembangkan kompetensi-kompetensi inti transformasional, seperti kemampuan memberikan inspirasi, komunikasi yang efektif, pemahaman terhadap kebutuhan individu bawahan, serta keterampilan dalam membentuk visi bersama. Pelatihan ini tidak hanya diberikan kepada manajer senior, tetapi juga kepada calon pemimpin di level menengah atau supervisor, agar terdapat kesinambungan gaya kepemimpinan di seluruh tingkatan organisasi.

Selain pelatihan formal, pendekatan berbasis coaching dan mentoring juga dapat diterapkan untuk memperkuat pembelajaran gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang lebih berpengalaman dapat membimbing pemimpin baru dalam menghadapi tantangan kepemimpinan nyata di lapangan. Melalui sesi reflektif dan umpan balik yang konstruktif, pemimpin dapat mengembangkan kesadaran diri (self-awareness) serta memperbaiki pendekatan interpersonal mereka. Proses ini penting dalam membentuk pemimpin yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selain dari pengembangan individu, perusahaan juga perlu membangun sistem dan budaya organisasi yang mendukung terciptanya kepemimpinan transformasional. Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, menghargai ide-ide baru, dan mendorong kolaborasi akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk berkembang secara maksimal. Misalnya, pemberian penghargaan terhadap inovasi, transparansi dalam komunikasi, serta kebijakan yang memberikan ruang untuk pengembangan diri, merupakan elemen-elemen yang memperkuat praktik kepemimpinan transformasional dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

Dalam Departemen Procurement, gaya kepemimpinan ini dapat berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi proses pengadaan, penguatan hubungan dengan vendor, serta peningkatan ketepatan waktu dalam pemenuhan kebutuhan barang dan jasa. Seorang pemimpin transformasional dalam Procurement akan mendorong bawahannya untuk berpikir strategis dalam memilih vendor, menganalisis data pembelian secara kritis, serta menjalin kerja sama lintas fungsi dengan lebih proaktif. Hal ini akan berdampak langsung pada pencapaian target pengadaan, penghematan biaya, serta peningkatan kualitas layanan internal.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan transformasional juga dapat memperkuat loyalitas dan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan didorong untuk berkembang, maka mereka akan memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Hal ini penting dalam konteks sumber daya manusia di Procurement yang membutuhkan keterampilan khusus dan pengalaman teknis. Tingginya tingkat turnover dapat berdampak pada terganggunya proses bisnis, sehingga mempertahankan karyawan berkinerja tinggi menjadi salah satu prioritas manajerial.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang jelas bagi PT X. Pengembangan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga mendukung keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan ke dalam rencana strategis jangka menengah dan panjang, serta melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan di setiap divisi.

Dengan kata lain, perusahaan perlu melihat kepemimpinan bukan hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai proses strategis yang membentuk budaya kerja dan menggerakkan potensi terbaik dari setiap karyawan. Keberhasilan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional akan menciptakan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, karena bersumber dari kekuatan manusia yang terus berkembang dan beradaptasi sesuai tuntutan zaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai "Analisis Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Procurement PT X," maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh atasan, maka semakin tinggi pula

kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.855 menunjukkan hubungan yang positif dan kuat antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.855 satuan. Karyawan yang merasa diperhatikan secara individual, diberikan inspirasi, serta diarahkan secara intelektual oleh pemimpinnya, cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan berkontribusi secara optimal dalam pekerjaannya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.507 mengindikasikan bahwa sebesar 50.7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya, yaitu 49.3%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti sistem kompensasi, lingkungan kerja, motivasi internal, hubungan antar rekan kerja, dan sebagainya. Temuan ini didukung oleh teori Bass (1985) dalam Stig Ytterstad dan Johan Olaisen (2023), yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional menggunakan visi dan pengaruh untuk mendorong bawahannya melakukan lebih dari yang mereka harapkan. Dalam konteks Divisi Procurement yang menghadapi tekanan kerja tinggi dan tantangan koordinasi eksternal, kepemimpinan transformasional terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya oleh Dilla et al. (2022), Brenda et al. (2022), dan Murali dan Aggarwal (2020) yang sama-sama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor dan organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti pada Departemen Procurement di perusahaan manufaktur seperti PT X.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenigbagbe, I., Adenigbagbe, K., Egbon-Charles, C., & Gambo, N. (2025). *Impact of transformational leadership on employee performance in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Abuja, Nigeria*.
- Amalia, D., Supriatna, E., & Ningrum, S. W. (2022). *Impact analysis of transformational leadership on employee performance*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (6th ed.). London; New York: Kogan Page.
- Azmy, A. (2021). *Teori dan dasar kepemimpinan*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Cs, S., & Murthy, S. (2024). *An analysis on transformation of leadership and its impact on employee performance at PEPSICO PVT LTD, Bangalore*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). United States of America: Pearson.
- Dianti, R. C. (2024). *Pengaruh pressure, opportunity, dan rationalization terhadap perilaku kecurangan akademik yang dilakukan oleh mahasiswa akuntansi pada perkuliahan online*.
- Ferozi, S., & Chang, Y. (2021). *Transformational leadership and its impact on employee performance: Focus on public employee in Afghanistan*.

- Filani, P., Peter, I. P., Saifudeen, A., & Nwannebuife, A. S. (2025). *Transformational leadership and employee performance among hotels in Lagos metropolis*.
- Hardani, et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Herawati, D., Qomariah, N., & Martini, N. N. P. (2024). *The influence of transformational leadership style and performance benefits on employee performance*.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Murali, S. R., & Aggarwal, M. (2020). *A study of the impact of transformational leadership style on employee engagement and employee performance in ICT industry*.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory & practice* (9th ed.). Canada: Sage.
- Nyakundi, W., Nyoni, J., Dandira, M., Chufama, M., Kandjinga, E., & Jeremiah, A. (2021). *Achieving high employee performance through transformational leadership in the banking sector*.
- Policarpio, J. E. A. (2024). *Human resource management*. Canada: Toronto Academic Press.
- Prasinta, D. J., Jarkawi., & Kase, E. B. S. (2024). *Strategi kepemimpinan*. Yogyakarta: Sulur Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). United Kingdom: Pearson.
- Sahir, S. H. (2021). *Metode penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Sidabutar, J. M., Machmud, S., & Megawati, I. (2024). *The influence of transformational leadership and communication on employee performance*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, R., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teoh, B. E. W., Wider, W., Saad, A., Sam, T. H., Vasudevan, A., & Lajuma, S. (2022). *The effects of transformational leadership dimensions on employee performance in the hospitality industry in Malaysia*.
- Ytterstad, S., & Olaisen, J. (2023). *Learning transformational leadership: A pedagogical and practical perspective*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.