



## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirtauli Kota Pematang Siantar

Jogi Lubuk Sitanggang<sup>1</sup>, Feby Aulia Safrin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 09 November 2024  
Revised : 16 November 2024  
Accepted: 22 November 2024

### Abstrak

*Persaingan yang semakin kompetitif membuat perusahaan harus mampu meningkatkan daya saingnya guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan dan kegagalan peningkatan kinerja karyawan salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan serta motivasi kerja yang menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas kerja karyawan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) air minum Tirtauli kota Pematang Siantar. Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirtauli kota Pematang Siantar. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan simple random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtauli kota Pematang Siantar, serta berpengaruh sebesar 76,6%, sedangkan 23,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

(\*) Corresponding Author: [fiack130915@gmail.com](mailto:fiack130915@gmail.com)

**How to Cite:** Sitanggang, J. L., & Safrin, F. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirtauli Kota Pematang Siantar. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14574739>

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, apapun bentuk usahanya, sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan, karena elemen inilah yang menggerakkan sistem di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ginting & Safrin 2023). Perumda Tirtauli Kota Pematangsiantar merupakan perusahaan daerah yang bergerak pada pelayanan jasa publik dalam hal penyedia air bersih bagi masyarakat Kota Pematang Siantar dan sebahagian Kabupaten Simalungun. Dalam memenuhi tuntutan masyarakat, Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai. Beberapa diantaranya sebagai berikut: kemampuan intelektual dan motivasi pegawai sebagai salah satu upaya yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan kegiatan usaha dan pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar dilihat dari kinerja pegawai yang meningkat dari tahun ke tahun.

**Tabel 1.** Penilaian Kinerja BUMD Air Minum Tahun 2022 untuk Wilayah I

NO	NAMA BUMD AIR MINUM	PROVINSI	NILAI	KINERJA	JUMLAH PELANGGAN (SL)
1	PERUMDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar	Provinsi Sumatera Utara	3,74	SEHAT	75.116
2	PDAM Tirtanadi Kota Medan	Provinsi Sumatera Utara	3,68	SEHAT	553.876
3	PDAM Tirta Nauli Kota Sibolga	Provinsi Sumatera Utara	3,67	SEHAT	17.228
4	PDAM Tirta Musi Kota Palembang	Provinsi Sumatera Selatan	3,67	SEHAT	312.244
5	PDAM Tirta Krueng Peusangan Kabupaten Bireuen	Provinsi Aceh	3,62	SEHAT	28.047
6	PERUMDAM Kota Padang	Provinsi Sumatera Barat	3,62	SEHAT	139.099
7	PDAM Kota Padang Panjang	Provinsi Sumatera Barat	3,55	SEHAT	11.053
8	PERUMDAM Kota Payakumbuh	Provinsi Sumatera Barat	3,50	SEHAT	33.429
9	PERUMDAM Tirta Sejiran Setason Kabupaten Bangka Barat	Provinsi Bangka Belitung	3,49	SEHAT	5.140
10	PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh	Provinsi Aceh	3,42	SEHAT	52.799

Sumber: *Direktorat Air Minum* (2022)

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel 1, Perumda Tirtauli berhasil menjadi BUMD Air Minum dengan kinerja terbaik Provinsi Sumatera Utara bahkan di wilayah I, mengalahkan PDAM Tirtanadi kota Medan. Capaian membanggakan ini dirilis oleh Direktorat Air Minum Direktorat Jenderal (Ditjen) Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) dalam Buku Kinerja BUMD Air Minum 2022, pada 23 Januari 2023.

Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan (Sinaga & Siregar, 2023). Peningkatan kinerja Perumda Tirtauli ini tidak terlepas dari berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain Perumda Tirtauli terus melakukan investasi untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas layanannya. Investasi tersebut antara lain untuk pembangunan infrastruktur, peningkatan kualitas SDM, dan penerapan teknologi baru. Perumda Tirtauli juga berupaya meningkatkan efisiensi operasionalnya untuk menekan biaya operasional dan meningkatkan profitabilitas. Selain itu Perumda Tirtauli juga terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya, antara lain dengan meningkatkan kualitas air, meningkatkan kontinuitas pasokan air, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Peningkatan kinerja Perumda Tirtauli ini merupakan hal yang positif bagi masyarakat Pematang Siantar. Hal ini menunjukkan bahwa Perumda Tirtauli semakin mampu memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat secara optimal.

Suhardi (Safrin, 2023), mendeskripsikan kinerja sebagai hasil-hasil produksi yang dicatat dalam periode tertentu, yang mencerminkan hasil-hasil kegiatan. Menurut Warella (2021:17), bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kinerja yang telah dicapai oleh karyawan pada jangka waktu tertentu sesuai aturan yang telah diberlakukan

untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut Sudaryo *et al* (2018:206) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas merupakan hasil kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya diantaranya yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang sudah terselesaikan oleh pekerja.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu merupakan dasar bagi seseorang atau sekelompok karyawan dalam menuntaskan suatu tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

4. Kerjasama (*Cooperation*)

Melalui kerja sama yang baik maka menumbuhkan kepercayaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.

Tentunya keberhasilan Perumda Tirtauli dalam meningkatkan kinerjanya tidak terlepas dari peran pemimpin yang menjabat saat ini. Pimpinan Perumda Tirtauli memberikan kinerja terbaiknya dalam memimpin perusahaan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dianutnya. Menurut Rivai (2019:450), kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Menurut Jansen *et al* (Mendrofa *et al*, 2022:1519), terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

*Idealized influence* adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

*Inspirational motivation* adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

*Intellectual stimulation* adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

*Individualized consideration* adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

Namun, terdapat pula beberapa permasalahan terkait kepemimpinan transformasional pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar yang peneliti dapatkan selama melakukan pengamatan pada masa pra penelitian yaitu pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar, pemberdayaan bawahan masih belum berjalan dengan baik, hal ini menyebabkan para karyawan merasa tidak memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Kemudian, pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar, penghargaan terhadap prestasi masih belum berjalan dengan baik, hal ini menyebabkan para karyawan merasa tidak dihargai atas kerja kerasnya. Belum lagi terkait permasalahan adanya penolakan dari beberapa karyawan terhadap penggunaan gaya kepemimpinan transformasional

yang diterapkan oleh pemimpin dikarenakan karyawan tersebut merasa tidak cocok dengan gaya tersebut. Beberapa permasalahan yang disebutkan di atas, menjadi kendala tersendiri dalam penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif.

Selain menerapkan konsep kepemimpinan transformasional sebagai salah satu strategi peningkatan kinerja karyawan, Perumda Tirtauli juga berusaha meningkatkan motivasi kerja yang menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas kerja karyawan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dan Handayani (2017:421) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Siburian & Siregar, 2023). Adapun indikator motivasi kerja dipaparkan Priansa (2018:205-212) antara lain:

1. Fisiologis

Fisiologis adalah keadaan pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah serta kebutuhan dasar para pemasok. Misalnya, kebutuhan untuk makan, minum, dan bernapas dengan benar.

2. Keamanan

Keamanan adalah keadaan dimana perlunya melindungi dari ancaman-ancaman, konflik, dan tempat tinggal tidak hanya secara fisik, tetapi juga secara mental, psikologis, dan intelektual.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan pengakuan organisasi/kelompok untuk bersatu, berfungsi, mencintai atau dicintai. Kebutuhan untuk penilaian individu atau pengakuan (untuk penilaian) Kebutuhan ini terkait kebutuhan saling menghormati dan menghargai orang lain di lingkungan tempat tinggal.

4. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan keahlian, kebutuhan akan pendapat, mengekspresikan gagasan, dan untuk memberikan sesuatu penghargaan.

Selain itu, terdapat pula beberapa permasalahan terkait motivasi kerja karyawan pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar yang peneliti dapatkan selama melakukan pengamatan pada masa pra penelitian yaitu kurangnya penghargaan terhadap prestasi karyawan, di mana karyawan merasa kinerjanya sering kali dianggap sama dengan karyawan lain sehingga terjadi persepsi ketidakadilan penilaian kerja di tengah-tengah karyawan. Belum lagi terkait lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti fasilitas yang kurang memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, dan budaya kerja yang masih belum terbentuk dengan baik. Tentunya hal-hal yang telah disebutkan di atas akan mengganggu motivasi kerja karyawan.

Perumda Tirtauli juga terakhir kali melakukan *open recruitment* karyawan pada tahun 2003, sehingga dapat dipastikan bahwa mayoritas karyawan sudah berumur dan tentunya perlu adanya penambahan jumlah karyawan baru yang mengikuti perkembangan zaman seperti generasi millennial dan gen-z. permasalahan lain yang muncul juga terkait peningkatan disiplin kerja karyawan, kedisiplinan kerja karyawan juga perlu ditingkatkan agar dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif. Saat masa pra-penelitian, peneliti menemukan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang datang dan pulang tidak pada waktunya. Tentunya hal ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, sehingga perusahaan perlu menerapkan peraturan dan sanksi yang tegas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk memahami dan mengetahui lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtauli kota Pematang Siantar. Sehingga peneliti memutuskan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirtauli Kota Pematang Siantar”.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirtauli kota Pematang Siantar. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 66,25% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 33,75%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 49-52 tahun sebanyak 52,5% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok SLTA sebanyak 52,5%, serta yang bekerja pada mayoritas divisi staff ahli dan satuan pengawas intern masing-masing sebesar 8,75%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	80	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.898		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	80	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.903		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	80	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.907		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,087. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 5.** Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	80
Asymp. Sig. (2-tailed)	.087 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja melebihi > 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

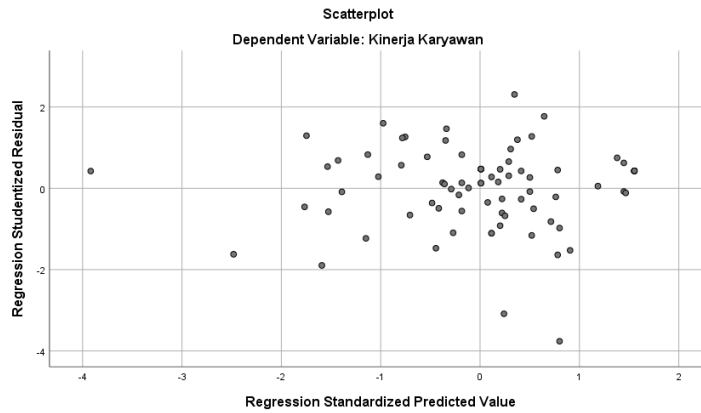
**Tabel 6.** Pengujian Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	.300	3.333
	Core Values Akhlak	.300	3.333

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.959	2.060		-.951	.345
	Kepemimpinan Transformasional	.560	.114	.490	4.927	.000
	Core Values Akhlak	.459	.107	.427	4.294	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = -1,959 + 0,560X_1 + 0,459X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah -1,959 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah -1,959. Nilai negatif pada koefisien konstanta tersebut tidak menjadi persoalan dan dapat diabaikan selama model regresi yang diuji memenuhi asumsi klasik pada uji regresi linear berganda.
2. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,560, artinya setiap kenaikan nilai X1 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,560. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,459, artinya setiap kenaikan nilai X2 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,459. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya

hubungan positif antara variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $4,927 > 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,560. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima.
2. Pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $4,294 > 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,459. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

**Tabel 8.** Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2200.683	2	1100.342	130.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	650.704	77	8.451		
	Total	2851.387	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.39, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar  $130,207 > 3,12$  atau berdasarkan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima.

**Tabel 9.** Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.766	2.90701
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,879, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 87,9% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,766 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,6%, sedangkan 23,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

### **Pembahasan**

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki penting yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan di mana pemimpin menginspirasi karyawan dengan visi yang jelas dan menantang. Pemimpin transformasional di Perumda Tirtauli mampu mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi karyawan. Hal ini memberikan arah yang jelas bagi karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai visi bersama. Inspirasi yang kuat dari pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Kepemimpinan transformasional merangsang pertumbuhan intelektual dan kreativitas karyawan. Pemimpin transformasional mendorong karyawan di Perumda Tirtauli untuk berpikir *out of the box*, mencari solusi inovatif, dan berkontribusi dengan ide-ide baru. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka, belajar hal baru, dan mengambil inisiatif dalam meningkatkan proses kerja dan hasil akhir. Stimulasi intelektual yang ditawarkan oleh kepemimpinan transformasional membangun karyawan yang lebih kreatif, proaktif, dan berpikir strategis.

Kepemimpinan transformasional mencakup perhatian yang diberikan kepada individu. Pemimpin transformasional di Perumda Tirtauli mengenal karyawan secara pribadi, termasuk kebutuhan, minat, dan tujuan mereka. Pemimpin tersebut memberikan perhatian individu dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan prestasi karyawan. Hal ini meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat ikatan antara karyawan dan pemimpin, serta menciptakan rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan adanya perhatian individu yang diberikan oleh pemimpin transformasional, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Motivasi kerja yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mendorong motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan. Pemimpin transformasional di Perumda Tirtauli mampu menumbuhkan motivasi kerja yang melebihi hadiah eksternal atau insentif materiil. Dengan membangkitkan motivasi intrinsik, karyawan merasa terpenggal untuk mencapai hasil yang baik karena mereka menikmati pekerjaan mereka, merasa memiliki makna, dan merasa diberdayakan. Motivasi intrinsik ini membantu karyawan tetap bersemangat, tekun, dan berkomitmen terhadap kinerja yang unggul.

Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja juga berdampak pada peningkatan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dan diinspirasi oleh pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan dan organisasi. Mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai perusahaan, serta merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan tersebut. Keterlibatan yang tinggi berdampak pada peningkatan kualitas kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, karyawan yang merasakan kepemimpinan transformasional yang efektif cenderung lebih loyal terhadap organisasi, mempertahankan tingkat retensi karyawan yang baik. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar. Kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, merangsang pertumbuhan, memberikan perhatian individu, meningkatkan motivasi intrinsik, dan meningkatkan keterlibatan serta loyalitas karyawan. Dengan demikian, implementasi kepemimpinan transformasional yang kuat dan motivasi kerja yang berkelanjutan akan membantu mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan menghasilkan hasil yang positif bagi Perumda Tirtauli.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Susanto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa secara simultan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan saling melengkapi dan saling memperkuat.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $4,927 > 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,560. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a1}$  diterima.
2. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $4,294 > 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,459. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a2}$  diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut  $H_{a3}$  diterima. Serta hasil penelitian menampilkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh sebesar 76,6%, sedangkan 23,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

## **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., MA., Ibu Hafiza Adlina, S.AB., M.AB., dan Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Ginting, E. F. B., & Safrin, F. A. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BPR PIJER PODI KEKELENGEN KC SIMPANG SELAYANG MEDAN. *Patua: Journal of Business Administration and Management*, 1(01), 13-19.

- Hasibuan, J. S. dan Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8 (10).
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., dan Telambanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1517-1524.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Safrin, F. A. (2023). THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SUMUT SYARIAH SUB-BRANCH KARYA MEDAN. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 2(3), 444-457.
- Siburian, S. V. I., & Siregar, O. M. (2023). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 853-866.
- Sinaga, I. M. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. X. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2287-2300.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Sudaryo, Y. *et al.* (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: AND.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 159-169.
- Warella, Y. S. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.