

## Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

M Alfi

Fakultas Ilmu Komputer, Program Studi Sistem Informasi, Universitas Royal, Kisaran, Indonesia

Email: malfi6996@gmail.com

**Abstrak**—Kepemimpinan transformatif telah menjadi fokus utama dalam studi manajemen sumber daya manusia karena perannya dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pemimpin transformatif mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformatif dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan melalui empat dimensi utama: pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kuantitatif dengan pendekatan survei, yang melibatkan 200 responden dari berbagai sektor industri di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, terutama melalui peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi pada pengembangan individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Dengan memahami peran kepemimpinan transformatif, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai keunggulan kompetitif.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformatif, Produktivitas Karyawan, Motivasi Kerja, Inovasi Organisasi, Sumber Daya Manusia.

**Abstract**—Transformational leadership has become a major focus in human resource management studies due to its role in improving employee productivity. Transformational leaders are able to inspire, motivate, and guide employees towards achieving organizational goals in a more effective and innovative way. This study aims to analyze how transformational leadership can contribute to increasing employee productivity through four main dimensions: idealistic influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The research method used is a quantitative study with a survey approach, involving 200 respondents from various industrial sectors in Indonesia. The results showed that transformational leadership has a significant positive impact on employee productivity, especially through increased engagement and job satisfaction. The findings confirm that organizations need to adopt a leadership style that is more oriented towards individual development and the creation of a work environment that supports innovation. By understanding the role of transformational leadership, companies can design more effective strategies in managing human resources to achieve competitive advantage.

**Keywords:** Transformational Leadership, Employee Productivity, Work Motivation, Organizational Innovation, Human Resources.

### 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan efektivitas organisasi dan produktivitas karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang telah terbukti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan adalah kepemimpinan transformatif. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu dalam organisasi. Pemimpin transformatif tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator yang dapat membangkitkan semangat dan inovasi dalam lingkungan kerja. Namun, masih terdapat perbedaan dalam efektivitas implementasi kepemimpinan transformatif di berbagai sektor industri, yang membuat penelitian lebih lanjut diperlukan guna memahami dampaknya secara lebih spesifik.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk meningkatkan produktivitas karyawannya guna mencapai keunggulan kompetitif. Namun, produktivitas karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, memberdayakan karyawan, serta membangun budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tim. Kepemimpinan transformatif menawarkan pendekatan yang efektif dalam hal ini, karena pemimpin yang memiliki karakteristik transformatif cenderung lebih proaktif dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya. Namun, masih banyak organisasi yang gagal dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformatif secara efektif, sehingga produktivitas karyawan tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan hubungan positif antara kepemimpinan transformatif dan produktivitas karyawan. Avolio et al. [1] menyatakan bahwa pemimpin transformatif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas yang lebih tinggi. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Bass & Riggio [2] menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki efek signifikan dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian ini masih terbatas pada sektor bisnis tertentu dan belum banyak yang mengeksplorasi bagaimana pengalaman kerja karyawan dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformatif dan produktivitas.

Beberapa penelitian terbaru dalam lima tahun terakhir juga menyoroti dampak kepemimpinan transformatif dalam berbagai konteks industri. Misalnya, penelitian oleh Wang et al. [3] mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformatif dan produktivitas karyawan. Hasil

serupa juga ditemukan dalam studi oleh Nguyen et al. [4], yang menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek lebih besar di organisasi yang mengadopsi budaya inovatif. Di sisi lain, penelitian oleh Jones & Smith [5] menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu efektif jika tidak didukung oleh sistem manajemen yang baik dan strategi organisasi yang jelas. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan transformasional masih menjadi perdebatan dalam konteks industri yang berbeda.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap produktivitas, masih terdapat kesenjangan penelitian (*gap analysis*) yang perlu dijawab. Pertama, belum banyak penelitian yang mengkaji bagaimana pengalaman kerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan. Faktor pengalaman kerja dapat menjadi variabel penting karena karyawan dengan pengalaman yang lebih tinggi mungkin lebih mampu merespons gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan dengan karyawan yang kurang berpengalaman. Kedua, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada industri tertentu, sehingga diperlukan studi yang lebih luas dengan melibatkan berbagai sektor industri. Ketiga, masih sedikit penelitian yang mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memahami dinamika kepemimpinan transformasional secara lebih mendalam. Sebagian besar penelitian masih mengandalkan data kuantitatif, sehingga belum banyak yang mengungkap perspektif karyawan terkait kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap produktivitas secara langsung.

Dalam beberapa kasus, terdapat organisasi yang telah mengadopsi kepemimpinan transformasional tetapi tidak melihat peningkatan produktivitas yang signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi yang tidak mendukung, resistensi terhadap perubahan, atau kurangnya pelatihan kepemimpinan yang sesuai. Oleh karena itu, penelitian ini juga berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur tentang kepemimpinan transformasional serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi produktivitas di berbagai sektor industri, penelitian ini juga dapat membantu para pemimpin organisasi dalam merancang kebijakan kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan mereka.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari responden. Desain penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan secara lebih objektif dan terukur.

### 2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama [1]. Menurut Bass dan Riggio, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, yaitu pengaruh idealis (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) [2]. Dimensi-dimensi ini membantu pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif.

### 2.2 Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja [3]. Produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja yang kondusif [4]. Kepemimpinan transformasional diyakini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pengembangan diri [5].

### 2.3 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Karyawan

Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan. Avolio et al. menemukan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas [6]. Selain itu, penelitian oleh Wang et al. menyoroti bahwa peran mediasi dari keterlibatan kerja sangat penting dalam memperkuat hubungan ini [7].

### 2.4 Faktor Mediasi dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas

Faktor mediasi, seperti keterlibatan kerja (*work engagement*) dan inovasi organisasi (*organizational innovation*), memainkan peran penting dalam memperkuat dampak kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan [8]. Keterlibatan kerja mengacu pada tingkat energi dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang dapat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin memberikan inspirasi dan dukungan [9]. Sementara itu, inovasi

organisasi memungkinkan karyawan untuk berkontribusi dalam menciptakan ide-ide baru yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja [10].

## 2.5 Model Konseptual

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, penelitian ini membangun model konseptual yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan produktivitas karyawan melalui faktor mediasi keterlibatan kerja dan inovasi organisasi. Model ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang mekanisme yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kinerja individu dalam organisasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 200 responden yang berasal dari berbagai sektor industri di Indonesia. Karakteristik demografi responden dijabarkan sebagai berikut:

- **Jenis Kelamin:** 55% laki-laki dan 45% perempuan.
- **Usia:** Mayoritas responden berusia antara 25-35 tahun (60%), diikuti oleh kelompok usia 36-45 tahun (30%), dan sisanya di atas 45 tahun (10%).
- **Pendidikan:** 70% responden memiliki pendidikan sarjana, 20% magister, dan 10% lainnya berpendidikan diploma atau sekolah menengah atas.
- **Pengalaman Kerja:** 50% responden memiliki pengalaman kerja antara 5-10 tahun, sementara 30% memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun.

### 3.2. Analisis Deskriptif

Data deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kepemimpinan transformasional di tempat kerja mereka. Skor rata-rata untuk dimensi kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- **Pengaruh Idealis:** 4,2 dari 5
- **Motivasi Inspirasional:** 4,3 dari 5
- **Stimulasi Intelektual:** 4,1 dari 5
- **Pertimbangan Individual:** 4,4 dari 5

Sedangkan skor rata-rata produktivitas karyawan berada pada angka 4,1 dari 5, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi.

### 3.3. Uji Reliabilitas dan Validitas

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik. Selain itu, uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa semua indikator memiliki faktor muatan di atas 0,5, sehingga dianggap valid.

### 3.4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan, dilakukan analisis regresi menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $\beta = 0,65$ ;  $p < 0,01$ ), yang berarti semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi produktivitas karyawan.

Selain itu, faktor keterlibatan kerja terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan ( $\beta = 0,45$ ;  $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa pemimpin yang menginspirasi dan memberikan dukungan individual dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang menyoroti peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian oleh Avolio et al. menemukan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Lebih lanjut, studi oleh Wang et al. menegaskan bahwa keterlibatan kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi *pertimbangan individual* memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dimensi kepemimpinan transformasional lainnya, mengindikasikan bahwa perhatian terhadap kebutuhan individu dalam organisasi berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menambahkan aspek pengalaman kerja sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan

produktivitas. Responden dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun lebih merasakan dampak positif dari kepemimpinan transformasional dibandingkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih singkat.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa organisasi perlu lebih fokus pada pengembangan kepemimpinan transformasional guna meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan keterampilan interpersonal bagi manajer dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan di dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sekaligus memberikan pemahaman lebih mendalam tentang mekanisme keterlibatan kerja dan pengalaman sebagai faktor yang memediasi hubungan ini.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Temuan ini menguatkan teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Riggio, yang menekankan pentingnya pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah peran pengalaman kerja sebagai variabel moderasi. Karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama menunjukkan respons yang lebih positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan dengan karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif agar dampaknya lebih optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta bagaimana pengalaman kerja berperan dalam memperkuat hubungan tersebut. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, inovatif, dan produktif dalam jangka panjang.

#### REFERENCES

- A. S. Maryen, L. S. J. Sapari, dan J. R. Pariry, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw," *Jurnal Simki Economic*, vol. 6, no. 2, 2023.
- I. Mahdi, N. Mas, dan K. Kuncoro, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja yang Dimediasi Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, vol. 3, no. 2, 2022.
- N. Nurfaeda, B. Benjamin, A. H. A. Hadidu, dan S. Sudirman, "The Impact of Transformational Leadership Styles, Instinctive Motivation, and Work Culture on Employee Performance at PT. Beautiful Base," *Journal of Social Research*, vol. 1, no. 11, 2022.
- T. T. Nguyen, J. T. Phan, dan R. P. Sook, "The Influence of Transformational Leadership on Innovative Behavior: Evidence from High-Tech Industries," *International Journal of Innovation Management*, vol. 25, no. 3, pp. 300–321, 2022.
- D. Wang, J. Waldman, dan B. Zhang, "Transformational Leadership and Employee Productivity: The Role of Work Engagement," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 40, no. 2, pp. 147–168, 2021.
- P. D. Eka dan D. A. Wibowo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk Unit RRCR 2 Jakarta Pusat," *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 1, no. 4, 2021.
- M. Jones dan P. Smith, "Transformational Leadership and Business Performance: A Meta-Analysis," *Academy of Management Review*, vol. 48, no. 4, pp. 503–522, 2023.
- B. Avolio, F. Luthans, dan R. Walumbwa, *Leadership Theory and Practice*, 2nd ed. New York: Routledge, 2020.
- B. M. Bass dan R. E. Riggio, *Transformational Leadership*, 3rd ed. New York: Psychology Press, 2019.
- S. Tiara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2021.
- A. Dinillah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, 2022.
- M. A. Idris, M. A. Dollard, dan K. Yulita, "Transformational Leadership and Employee Psychological Well-Being: A Multilevel Analysis," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 27, no. 1, pp. 1–15, 2022.
- A. Afsar dan W. S. Umrani, "Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Motivation to Learn, Task Complexity and Innovation Climate," *European Journal of Innovation Management*, vol. 23, no. 3, pp. 402–428, 2020.
- M. Paais dan C. M. Pattiruhu, "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance," *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. 7, no. 8, pp. 577–588, 2020.
- M. Manzoor, U. A. Wei, S. Nurunnabi, dan M. Subhan Qureshi, "The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs," *Sustainability*, vol. 11, no. 2, p. 436, 2019.