

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN ACEH

Soviatul Ulva¹ Amelia² Zikrillah³

Universitas Muhammadiyah Aceh^{1/2/3}, Jalan Muhammadiyah No.91, Batoh, Lueng Bata,
Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia.

e-mail: sofiatul.ulfa50@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Aceh. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan rumus solvin. Survei awal yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Aceh yang berjumlah 10 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai dari populasi seluruh pegawai sebanyak 226 pegawai, Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier sederhana. Hasil penelitian berdasarkan *uji - t* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Aceh. Implikasi penelitian ini melalui kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan komunikasi yang baik dengan pegawai, melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai agar meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta melakukan evaluasi secara berkala dan memberikan umpan balik agar pegawai dapat mengetahui apa yang perlu ditingkatkan sehingga tercapainya tujuan organisasi dengan maksimal dalam melayani masyarakat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership on employee performance at the Aceh Department of Transportation. This research uses a quantitative method. The sample selection in this study was done using nonprobability sampling with Solvin's formula. An initial survey conducted at the Aceh Department of Transportation involved 10 employees. The sample used in this study consisted of 70 employees from a population of 226 employees. The analysis method used in this study is simple linear analysis. The results of the study based on the t-test show that transformational leadership has a significant partial effect on the employee performance at the Aceh Department of Transportation. The implications of this research suggest that transformational leadership can enhance employee performance by establishing good communication with employees, providing training and development to improve employee skills and knowledge, conducting periodic evaluations, and providing feedback so that employees can identify areas for improvement. This will help achieve organizational goals in delivering optimal service to the community

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, pemimpin memiliki peran krusial dalam memotivasi dan mengarahkan anggotanya, termasuk pegawai, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tidak

hanya sekedar mengatur, tetapi juga mampu memotivasi dan menginspirasi bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki potensi besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Nasution & Ichsan (2021), dapat mendorong pegawai untuk berbuat lebih dari yang mereka pikirkan sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin dengan gaya ini, menurut Putri Handayani, Tia Astaivada, dan Nia Aisyah (2023), memberikan dorongan bagi bawahannya untuk bekerja secara maksimal dan mewujudkan visi organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk berperilaku karismatik dan menginspirasi pengikutnya untuk bekerja lebih baik dan melampaui harapan mereka.

Namun, meskipun teori-teori kepemimpinan transformasional telah banyak dikembangkan, implementasinya dalam lingkungan kerja khususnya di pemerintahan masih memerlukan pembuktian lebih lanjut. Peneliti seperti Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41. menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran utama dalam menilai seberapa baik kualitas organisasi, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada. Seiring dengan berkembangnya berbagai model kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, diharapkan adanya perubahan yang signifikan pada kinerja pegawai.

Dinas Perhubungan Aceh sebagai lembaga yang berperan dalam mengatur dan mengawasi sistem transportasi di Aceh, tentu memerlukan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi pegawainya. Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi awal pada Dinas Perhubungan Aceh dan menemukan adanya perubahan signifikan pada kinerja pegawai yang dirasakan oleh mereka setelah pergantian pemimpin. Pegawai merasakan dampak positif dengan adanya kepemimpinan yang lebih interaktif, penuh apresiasi, dan memberikan motivasi kepada pegawai.

Namun, meskipun pemimpin transformasional sudah diterapkan, masih ada beberapa masalah yang harus diperbaiki, seperti ketidaktepatan waktu dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam beberapa aspek, termasuk kehadiran dan pemenuhan tenggat waktu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif, implementasinya masih membutuhkan waktu dan upaya yang konsisten.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Aceh, guna memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Aceh. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarakan kepada 70 pegawai Dinas Perhubungan Aceh, yang diambil dari populasi sebanyak 226 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan rumus Slovin (Sukmawati & Sugianto, 2021). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan pengumpulan data melalui satu titik waktu (cross-sectional) mulai November 2023 hingga penyebaran kuisisioner.

Penelitian ini mengidentifikasi dua variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Kepemimpinan transformasional, menurut Djuraiddi & Laily (2020), diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai melalui kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin. Kinerja pegawai, menurut Mahirun dan Suryani (2021), adalah tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur kedua variabel tersebut dengan indikator-indikator yang relevan, seperti karisma, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu untuk kepemimpinan transformasional, serta kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja untuk kinerja pegawai (Rahayu et al., 2019).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23.0, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai. Sebelum analisis data dilakukan, dilakukan beberapa uji untuk memastikan kualitas data, antara lain uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan uji Pearson Product Moment untuk memastikan apakah instrumen penelitian mengukur variabel yang dimaksud (Sukmawati & Sugianto, 2021). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, di mana instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0.60 (Sukmawati & Sugianto, 2021). Selanjutnya, untuk menguji asumsi klasik, dilakukan uji normalitas untuk melihat distribusi data dan uji heteroskedastisitas untuk menguji kesamaan varian dari residual (Sukmawati & Sugianto, 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) dengan tingkat signifikansi 5%. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Aceh

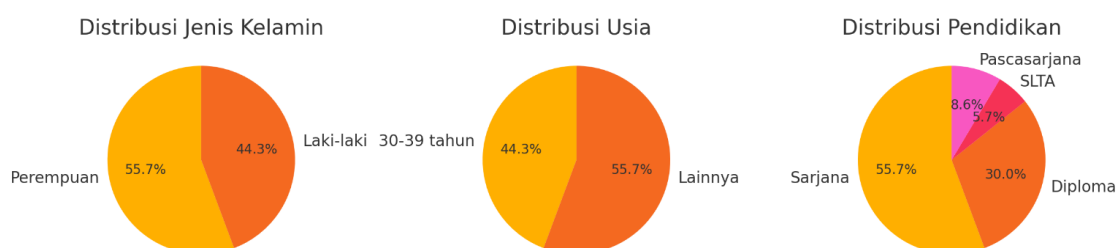
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Aceh, yang meliputi sektor pelayanan transportasi di daerah tersebut. Dinas ini beralamat di Jalan Mayjend T. Hamzah Bendahara, Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Sejak diterbitkannya Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016, Dinas Perhubungan Aceh bertanggung jawab atas urusan pemerintah di bidang transportasi. Visi dinas ini adalah mewujudkan Aceh yang sejahtera dengan pelayanan yang tertib, teratur, dan tepat waktu, serta bertanggung jawab atas keselamatan dan keamanan dalam sektor perhubungan .

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 70 pegawai Dinas Perhubungan Aceh dengan karakteristik sebagai berikut: mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (55,7%) dan sebagian besar berada pada rentang usia 30 hingga 39 tahun (44,3%). Tingkat pendidikan terbanyak adalah Sarjana (55,7%), dengan tingkat pendidikan lainnya mencakup SLTA (5,7%), Diploma (30%), dan Pascasarjana (8,6%) . untuk lebih jelas dapat dilihat dibawah ini.



Gambar 1. Karakteristik Responden

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yang diukur berdasarkan kemampuan menyelesaikan tugas, disiplin waktu, dan keandalan dalam memenuhi komitmen pekerjaan. Variabel independen adalah kepemimpinan transformasional, yang diukur berdasarkan kemampuan pemimpin dalam memotivasi, membimbing, dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi .

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan (0.235). Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel, yakni kinerja pegawai dan kepemimpinan transformasional, memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60, yang berarti instrumen pengumpulan data tersebut reliabel .

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai signifikan lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas .

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah ketidaksamaan varians antar residual pengamatan, yang berarti model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Hal ini penting untuk memastikan bahwa model yang digunakan dalam analisis regresi sederhana adalah valid .

Hasil Uji Hipotesis

Uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t yang menghasilkan nilai 5,854 dan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima .

Model Regresi

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, didapatkan model $Y = 2,168 + 0,462X_1$, yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,462 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 100% pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 46,2% .

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,579 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,335 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan 33,5% variansi kinerja pegawai. Hal ini menandakan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut .

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ipda, G., & Herman, S. (2019). yang menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi kepada Dinas Perhubungan Aceh untuk terus meningkatkan komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai serta memperhatikan pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai untuk meningkatkan kinerja lebih lanjut .

Pembahasan ini memperkuat temuan penelitian dengan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Syarif & Riza (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau, dengan hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,925 > 1,99394$), yang mengarah pada penolakan H₀ dan penerimaan H₁. Penelitian lain oleh Lumintang et al. (2025) juga mendukung hasil serupa, di mana kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado, dengan uji t yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,632 > 1,699$), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Aceh, maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Aceh. Artinya, semakin baik tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan Dinas Perhubungan Aceh semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Terkait gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, pemimpin sebaiknya mengambil inisiatif untuk terus menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai, dengan meminta pegawai memberikan umpan balik agar terjadi komunikasi yang terbuka antara pegawai dan pemimpin untuk pencapaian kerja yang lebih baik. Hal ini dapat mengevaluasi dan memperbaiki komunikasi yang kurang tepat antara pemimpin dan pegawai.
2. Dinas Perhubungan Aceh sebaiknya terus melakukan upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, sebaiknya dilakukan analisis terkait faktor-faktor yang menghambat penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Apakah itu karena beban kerja yang terlalu besar, kekurangan sumber daya, atau gangguan eksternal.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel penelitian di luar variabel yang ada di dalam penelitian ini, contohnya lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, pelatihan kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1.
- Ipda, G., & Herman, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 47–57.
- Lumintang, P. Q., Mumu, S., Teneh, F., Sekolah, B., Ilmu, T., Eben, E., & History, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Manado. 6(2), 317–324.
- Mahirun, Suryani, N. B. N. (2021). kepemimpinan transformatif sebagai model pengembangan sumber daya manusia yang kreatif. *PENA*, 35(2), 64–76.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(1), 308–321.
- Putri Handayani, Tia Astaivada, Nia Aisyah, M. I. A. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rahayu, R. A., Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2019). Pengaruh program occupation healt and safety terhadap kinerja pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 44–59.
- Sukmawati, I., & Sugianto. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. *Jurnal Humanities, Manajemen and science proceedings*, 1, 536-546
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41.

Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41.

