

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alumindo Alloy Abadi

<sup>1</sup>Irsyad Sefrialdi Gustion, <sup>2</sup>Kurniawati Mulyanti, <sup>3</sup>Junengsih

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pertiwi, Indonesia

[20120114@pertiwi.ac.id](mailto:20120114@pertiwi.ac.id), [kurniawatimulyanti@gmail.com](mailto:kurniawatimulyanti@gmail.com), [junengsih@pertiwi.ac.id](mailto:junengsih@pertiwi.ac.id)

Submit : 02 Agust 2025 | Diterima : 13 Agust 2025 | Terbit : 15 Agust 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Alumindo Alloy Abadi, sebuah perusahaan manufaktur yang beroperasi di bidang produksi aluminium alloy di Karawang. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, efektivitas kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu utama keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan strategis yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, berinovasi, serta mengembangkan potensi diri sehingga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 50 responden dari departemen produksi. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana dan korelasi. Hasil penelitian merefleksikan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi 0,531 dan kontribusi sebesar 26,7% terhadap variasi kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan visi jelas, motivasi inspiratif, perhatian individual, dan stimulasi intelektual mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi dan memperbaiki kinerja karyawan secara nyata. Selain itu, penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan sebagai upaya strategis perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Studi ini juga merekomendasikan penerapan evaluasi dan monitoring berkelanjutan terhadap praktik kepemimpinan di lapangan agar dapat menyesuaikan strategi manajerial dengan kondisi nyata di tempat kerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja karyawan, Motivasi kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Manufaktur

## PENDAHULUAN

Pada hakikat nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Sabrina, 2021) Selain itu SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, namun juga sebagai penggerak utama inovasi dan peningkatan kinerja organisasi. Penelitian Bahri (2024) pada PT. Alva Karya Perkasa membuktikan bahwa pelatihan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, hingga berkontribusi sebesar 67,1% terhadap pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM secara berkesinambungan sangat penting untuk mempertahankan daya saing dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. (Bahri et al., 2024)

Teori kepemimpinan transformasional didasarkan pada studi tentang kepemimpinan karismatik yang dipelajari oleh Weber, yang berpendapat bahwa otoritas para pemimpin karismatik bergantung pada kualitas luar biasa yang mereka miliki yang membuat mereka menonjol dari pada yang lain Roni (Sianipar & W.R.S., 2022) selain itu kepemimpinan melalui dimensi seperti idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, pemimpin transformasional memberikan inspirasi, bimbingan, serta tantangan yang mendorong dedikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi. (Junengsih et al., 2024)

Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (Pramono, 2020). Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja yang positif seperti hubungan harmonis antar rekan sekerja, tanggung jawab pekerjaan yang jelas, serta budaya kerja yang suportif mampu mendorong produktivitas, kepuasan, dan kinerja karyawan secara optimal. (Dwianto & Junengsih, 2025).

PT. Alumindo Alloy Abadi, yang berlokasi di Karawang, merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di industri manufaktur dengan fokus pada produksi aluminium alloy. Dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks dan dinamis, perusahaan ini membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT. Alumindo Alloy Abadi dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik lebih mendalam mengenai dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis memilih judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alumindo Alloy Abadi. Pemimpin yang kurang memberikan dorongan emosional atau tidak memberikan pujian secara langsung kepada karyawan akan sulit untuk membangkitkan semangat kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penting, organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Ahmad Gunawan 2025).

### Kepemimpinan Transformasional

Pengertian kepemimpinan transformasional menurut Deiner, Hooman, Boer, Voelpel, dan Gutermann dalam (Septiani dan Andreani, 2020) Merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan nilai-nilai moral kepada bawahannya, mendorong mereka untuk mencapai tujuan bersama, serta mempengaruhi mereka untuk memenuhi kepentingan individu dalam konteks organisasi. Pemimpin transformasional berfokus tidak hanya pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada pemberian inspirasi kepada bawahannya untuk memberikan kinerja terbaik dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi (Septiani dan Andreani, 2020).

### Kinerja Karyawan

Menurut Bangun dalam (Tamengkel dan Rumawas, 2022) mengatakan Kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh individu berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan. (Hasibuan & Nasution, 2023) Kriteria tersebut, yang dikenal sebagai standar kerja, menetapkan tingkat pencapaian yang diharapkan untuk suatu tugas dan berfungsi sebagai tolok ukur dalam mengevaluasi sejauh mana tujuan atau target dapat terpenuhi. Menurut Bernardin dan Russel (Djuraidi dan Laily, 2022) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja, atau catatan aktivitas yang dilakukan selama jangka waktu tertentu dalam menjalankan fungsi-fungsi pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain dengan metode analisis kuantitatif, yang didasarkan pada filosofi positivisme dan diterapkan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Teknik

pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, data dikumpulkan dengan instrumen penelitian, dan analisis dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Sugiyono, 2019)

## Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

“Populasi adalah kelompok yang lebih luas yang mencakup dari objek atau subjek dengan karakteristik dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis, dengan tujuan untuk menarik kesimpulan”. (Sugiyono, 2015:61). Oleh karena itu, populasi tidak terbatas hanya pada manusia., tetapi juga mencakup benda-benda serta unsur-unsur alam lainnya. Populasi juga bukan hanya jumlah objek yang diteliti, melainkan mencakup berbagai karakteristik yang terdapat pada subjek atau objek tersebut. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah 100 orang karyawan PT. Alumindo Alloy Abadi.

### 2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu” (Sugiyono, 2015:62). Jika populasi tidak memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh akibat keterbatasan sumber daya seperti dana, waktu, atau tenaga, peneliti dapat memilih sampel dari populasi itu. Kesimpulan yang diperoleh dari sampel ini diharapkan dapat mencerminkan kondisi atau karakteristik populasi secara umum. Oleh karena itu, Pemilihan sampel harus dilakukan dengan cermat agar dapat merepresentasikan populasi yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah 50 orang karyawan Departemen Produksi PT. Alumindo Alloy.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Penilaian validitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan memanfaatkan software SPSS untuk mendapatkan informasi apakah datanya layak untuk dianalisis. Dalam penelitian ini dilakukan pemeriksaan validitas terhadap 50 responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pada Tabel 4.3 terdapat hasil pemeriksaan validitas, yaitu:

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

Item Soal	Uji Validitas - Variabel X		
	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,378	0,230	Valid
2	0,703	0,230	Valid
3	0,591	0,230	Valid
4	0,547	0,230	Valid
5	0,560	0,230	Valid
6	0,414	0,230	Valid
7	0,397	0,230	Valid
8	0,606	0,230	Valid
9	0,425	0,230	Valid

Berdasarkan Tabel 4.3 seluruh variabel indikator motivasi kerja valid karena nilai masing-masing indikator lebih dari atau sama dengan 0,230.

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Soal	Uji Validitas - Variabel Y		
	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,391	0,230	Valid
2	0,295	0,230	Valid

Item Soal	Uji Validitas - Variabel Y		
	r hitung	r tabel	Hasil
3	0,292	0,230	Valid
4	0,583	0,230	Valid
5	0,384	0,230	Valid
6	0,555	0,230	Valid
7	0,578	0,230	Valid
8	0,469	0,230	Valid
9	0,568	0,230	Valid
10	0,623	0,230	Valid

Berdasarkan Tabel 4.4, semua indikator pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai setiap indikator lebih besar dari 0,230.

### Uji Reliabilitas

Dibawah ini adalah dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas.

1. Apabila alpha Cronbach ( $\alpha$ ) >0,60 oleh karena itu, kuesioner dapat dinyatakan memiliki reliabilitas dan pernyataan pada penelitian ini dapat diterima.
2. Apabila alpha Cronbach ( $\alpha$ ) <0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel dan pernyataan pada penelitian ini dapat tidak dapat diterima

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 50 responden yang dianggap memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

**Tabel 3** Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	10

**Sumber :** Pengolahan Data SPSS

Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan adalah 0,65. engan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner variabel X, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,65 lebih tinggi daripada 0,60.

**Tabel 4** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	10

**Sumber :** Pengolahan Data SPSS

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah 0,63. Dengan demikian, item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan, dinyatakan reliabel karena nilai tersebut lebih tinggi dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Peneliti menerapkan Uji Normalitas untuk menentukan apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah teknik Kolmogorov-Smirnov. Dasar

pengambilan keputusan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menurut Sujarweni (2015:55) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan (Sig.) > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan (Sig.) < 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Berikut merupakan hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan SPSS:

**Tabel 5** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	5.50650100
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.069
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.746

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber :** Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.7, nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,746 yang melebihi 0,05 mengartikan bahwa data memiliki distribusi normal dan layak untuk dilakukan pengujian statistik.

### Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk mengidentifikasi apakah ada variasi yang tidak sama antara sisa satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Apabila terdapat variasi antara sisa pengamatan yang satu melalui observasi yang lain tetap konstan, maka disebut homoskedastisitas; jika bervariasi disebut heteroskedastisitas.

Rumus untuk menghitung simpangan dalam uji ini adalah sebagai berikut: apabila nilai signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05 maka tidak terdapat bukti adanya heterokedastisitas; sebaliknya jika nilai signifikannya kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat terjadi heterokedastisitas. Tabel 4.8 adalah hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

**Tabel 6** Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.335	3.816		5.067	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.472	.109	.531	4.346	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber :** Pengolahan Data SPSS

Terlihat dari hasil perhitungan di atas, tingkat signifikan variabel X kurang dari atau sama dengan 0,05 yaitu 0,00. Berdasarkan Tabel 4.8 bisa disimpulkan bahwa terdapat heterokedastisitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Linieritas

Linearitas merupakan sifat hubungan yang linear antar variabel, yang berarti setiap perubahan pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan sebanding pada variabel lainnya. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui fungsi "Compare Means - Means". Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah :

- Apabila nilai Sig. linearity  $\leq$  dari ( $\alpha$ ) 0,05 maka data dianggap linier.
- Apabila nilai Sig. linearity  $>$  ( $\alpha$ ) 0,05, maka data dianggap tidak linier.

**Tabel 6** Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	Between Groups	(Combined)	1367.403	21	65.114	2.594	.010
		Linearity	584.564	1	584.564	23.286	.000
		Deviation from Linearity	782.839	20	39.142	1.559	.137
	Within Groups		702.917	28	25.104		
Total			2070.320	49			

**Sumber :** Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji linieritas yang terdapat pada tebl 4.9, maka diketahui Karena nilai Sig. linearity (0,000) lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka data dalam penelitian ini dianggap linier.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk mencari tahu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Peningkatan tersebut dapat diketahui melalui hasil regresi dengan tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data yang tercantum dalam Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

**Tabel 7** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.335	3.816		5.067	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.472	.109	.531	4.346	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber :** Pengolahan Data SPSS

Setelah di peroleh nilai t hitung sebesar 4,346. Dengan demikian, penulis harus mengetahui besarnya nilai t tabel yang nantinya akan dijadikan pembanding terhadap nilai t hitung. Perhitungan nilai t hitung dilakukan dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = 50, sehingga menghasilkan nilai t tabel sebesar 2,008.

**Uji Korelasi**

Tujuan analisis korelasi adalah untuk mengukur derajat keterhubungan antara dua variabel. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membentuk hubungan fungsional antara variabel terikat. Analisis korelasi menggunakan SPSS, alat statistik.

**Tabel 8** Uji Korelasi

Correlations

		GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	Pearson Correlation	1	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber :** Pengolahan Data SPSS

Pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa hasil korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,531 ini menunjukkan ukuran korelasinya termasuk bagian korelasi sedang direntang antara 0,41-0,70.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Tahap berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu secara empiris menganalisis pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menerapkan teknik Uji Regresi Linear Sederhana.

Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dianalisis dengan pengujian hipotesis penelitian yang dinyatakan dalam bentuk statistik sebagai berikut :

Ho :  $p = 0$

Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Ha :  $p > 0$

Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 9** Hasil Uji Regresi Linear

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.335	3.816		5.067	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.472	.109	.531	4.346	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Sumber : Pengolahan Data SPSS

Sesuai dengan tabel 4.12 maka di peroleh persamaan regresi yang bisa di gunakan untuk memprediksi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu  $Y' = 19,335 + 0,472 X$ . Nilai a sebesar 19,335 memiliki pengertian bahwa, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT Alumindo Alloy Abadi tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 19,335 pada PT Alumindo Alloy Abadi tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,472 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada PT Alumindo Alloy Abadi akan naik menjadi sebesar 19,807. Demikian pula sebaliknya, apabila terdapat penurunan satu poin pada Gaya Kepemimpinan Transformasional maka Kinerja Karyawan pada PT Alumindo Alloy Abadi akan turun menjadi sebesar 18,863.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Penulisan dapat melakukan analisis koefisien determinasi karena nilai r pada perhitungan analisis korelasi sederhana. Pada Tabel 4.13 terdapat hasil hitungan analisis korelasi sederhana yang digunakan pada penelitian ini menggunakan program SPSS:

**Tabel 10** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 <sup>a</sup>	.282	.267	5.564

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Sumber : Pengolahan data SPSS

Sesuai dengan Tabel 4.13 dapat di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,7 % terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alumindo Alloy Abadi. Sementara itu persentase yang tersisa sebesar 74,3% di pengaruhi oleh faktor lainnya.

Sesuai dengan hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$  serta  $t$  hitung (4,346)  $>$   $t$  tabel (2,008) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima, maka oleh karena itu di simpulkan Gaya Kepemimpinan Transformasional terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Alumindo Alloy Abadi, sedangkan hasil perhitungan korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,531 itu menunjukkan ukuran korelasinya termasuk bagian korelasi sedang direntang antara 0,41-0,70, sedangkan perhitungan persamaan regresi regresi yang dapat di gunakan untuk memprediksi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu  $Y' = 19,335 + 0,472 X$ . Nilai  $a$  sebesar 19,335 memiliki pengertian bahwa, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT Alumindo Alloy Abadi tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 19,335 pada PT Alumindo Alloy Abadi tersebut. Sedangkan nilai  $b$  sebesar 0,472 memiliki makna yaitu, apabila terdapat kenaikan satu poin pada Gaya Kepemimpinan Transformasional, akan berdampak kepada Kinerja Karyawan pada PT Alumindo Alloy Abadi akan naik menjadi sebesar 19,807. Demikian pula sebaliknya, apabila terdapat penurunan satu poin pada Gaya Kepemimpinan Transformasional maka Kinerja Karyawan pada PT Alumindo Alloy Abadi akan turun menjadi sebesar 18,863. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi maka dapat di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,7 % terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alumindo Alloy Abadi. Sementara itu persentase yang tersisa sebesar 74,3% di pengaruhi oleh faktor lainnya

### KESIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional pada PT Alumindo Alloy Abadi menunjukkan baik dengan dasar Skor rata-rata sebesar 34,36 (standar deviasi 7,314) dengan rentang skor 21 (minimum) hingga 48 (maksimum) menunjukkan persepsi positif karyawan terhadap gaya kepemimpinan . Kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Alumindo Alloy Abadi tergolong memadai dengan dasar rata-rata skor 35,56 (standar deviasi 6,500), nilai minimum 24 dan maksimum 47. Berdasarkan Analisis regresi dan korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 26,7%.

### REFRENSI

- Abdurokhim. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*.  
Bahri, S., Junengsih, & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Perkasa Cabang Bandung. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 676. (URL not provided)
- Batubara, S. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)*.
- Deddy, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada BPPRD Kota Jambi*.
- Dwianto, A. S., & Junengsih, J. (2025). Analisis empiris dampak lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal education and development*, 13(1), 618–623.
- Erri, D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta*.
- Fitriyani, Otiva, Z. E., & Wardi, V. (2021). Analisis Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Kegiatan Produksi Tower di PT Kunango Jantan Padang. *Health Care : Jurnal Kesehatan*, 10(1), 23–34. <https://doi.org/10.36763/healthcare.v10i1.91>
- Haris, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang*. 3(1).
- Hasibuan, A., & Nasution, S. P. (2023). *Evaluasi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*

- 
- (K3) Berdasarkan Analisis Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Di Rumah Sakit. 153–161.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT Tae Jong Indonesia)*.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Junengsih, J., Yusnita, N., & Sunaryo, W. (2024). Determinants of Private University Lecturer Engagement in Bekasi City, West Java, Indonesia. *The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, 1(03), 151–157.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pramono, T. S. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan*.
- Putri Anugrahi, A., Isyabilla, A., Aulia Indah Saputri, F., Hidayati Fauziah, L., & Psikologi, F. (2023). *Seminar Nasional Psikologi 2023*.
- Sabrina, H. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Sianipar, D. A., & W.R.S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis. *Jurnal Ilmiah Methonomip*, 8(1), 1–16.
- Sufian, F. . & K. F. (2019). Efficiency and Financial Performance of Islamic Banks During Crisis Periods: Evidence from the Covid-19 Pandemic. *Emerging Markets Finance and Trade*, 10, 57.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Veliando, M., & Yanusar. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi*.
- Wang Courtright, Colbert, O. (2011). *Meta-Analysis Kepemimpinan Transformasional*.
- Yusuf, A. H. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Caps (Center For Academic Publishing Services).