

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ARMADA SAMUDRA GLOBAL**

Kristiya Dewi Annuriyanti<sup>1</sup>, Dr. H. Masykur<sup>2</sup>, Muhammad Hadini, S.E, M.M.<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 18.31.0878

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 1118096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 1129017701

Email : [apkbxikristia@gmail.com](mailto:apkbxikristia@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada Samudra Global.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan metode pengumpulan data dalam penelitian adalah metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Armada Samudra Global dengan 41 orang karyawan.

Pada tabel hasil pengujian uji t<sub>hitung</sub> diatas menunjukkan bahwa nilai sig  $0,019 < 0,05$  nilai t<sub>hitung</sub>  $3,441 > 2,160$  t<sub>tabel</sub>, maka dari itu ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang artinya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi (Uji R<sup>2</sup>), nilai R Square 0,477 atau 47%, dengan demikian variabel Y Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel X Gaya kepemimpinan transformasi dengan nilai sebesar 47%, sedangkan 43% yaitu sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Armada samudra global.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasi, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This study aims to analyze and determine the effect of transformational leadership style on employee performance at PT. Armada Samudra Global*

*The influence of leadership style on employee performance using data collection methods in this study is a quantitative method, the population in this study are employees of PT. Armada Samudra Global with 41 employees.*

*In the table of test results for the  $t_{count}$  test above, it shows that the value of sig is  $0.019 < 0.05$ , the value of  $t_{count}$  is  $3,441 > 2,160 t_{table}$ , therefore there is a significant effect between the variable X (Transformation Leadership Style) and the variable Y (Employee Performance), thus  $H_0$  is rejected. and  $H_a$  is accepted, which means that it can be concluded that the transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the determination test (Test  $R^2$ ), the value of R Square is 0.477 or 47%, thus the variable Y Employee performance is influenced by the variable X Transformational leadership style with a value of 47%, while the remaining 43% is influenced by other variables not examined in this research. Thus the transformational leadership style has a very significant effect on the performance of employees at PT. Armada Samudra Global.*

***Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance***

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Hasil dari penelitian dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan terdapat data yang menyatakan variabel (X) gaya kepemimpinan transformasi sangat baik, dengan mayoritas penilaian setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa sangat berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

Melalui hasil penelitian uji regresi linier sederhana, maka variabel kinerja karyawan sebesar 0,446. Kemudian, nilai koefisien regresi X sebesar 0,446 yang berarti jika variabel pengaruh kepemimpinan transformasi ditingkatkan 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,446. Hasil pengujian uji  $t_{hitung}$  diatas menunjukkan bahwa nilai  $sig$   $0,019 < 0,05$  nilai  $t_{hitung}$   $3,441 > 2,160$   $t_{tabel}$ , maka dari itu ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu semakin tinggi/baik variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasi) maka semakin tinggi/baik variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji determinasi (Uji  $R^2$ ), bahwa nilai R Square ialah 0,477 atau 47%, dengan demikian variabel Y yaitu Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel X Gaya kepemimpinan transformasi dengan

nilai sebesar 47%, sedangkan 43% yaitu sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian pada penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Armada samudra global.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mirza A. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan; studi pada karyawan Bank Jatim Malang. Thesis Universitas Brawijaya, Malang.
- Apriyanto W. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen 4(11): 1-20.
- Efendi R. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Economic Edu 1(1): 1-5.
- Fajrin IQ. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Skripsi Universitas Brawijaya, Malang.
- Gani AA. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Celebes Equilibrium Journal 1(2): 12-22.

Khairizah A, Irwan N, Agung S. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3(7): 1268-1272.