

DIMENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDAM TIRTA TUAH BENUA SANGATTA UTARA**Astrid Dea Puspita**

Program Studi S1-Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mulawarman
Email: astriddea07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara. Dimensi kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada 80 pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi kepemimpinan transformasional yaitu Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimensi Individualized Consideration menjadi dimensi yang memiliki pengaruh relatif paling dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership dimensions on employee performance at Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara. The transformational leadership dimensions examined in this study consist of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. This research used a quantitative approach with data collected through questionnaires using a Likert scale distributed to 80 employees of Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara. Data analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), including validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F-test, and t-test. The results showed that all dimensions of transformational

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright: author**Publish by:** musytari

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

leadership, namely Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration, have a positive and significant effect on employee performance. Individualized Consideration was found to be the relatively most dominant dimension influencing employee performance. Therefore, effective implementation of transformational leadership can support employee performance improvement and help organizations achieve their goals.

Keywords: *Transformational Leadership, Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi tidak hanya bergantung pada sistem, teknologi, maupun sumber daya finansial, tetapi juga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar mampu menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis. Menurut Robbins dan Judge (2019), organisasi merupakan suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang dikoordinasikan secara sadar dan berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sumber daya manusia menjadi faktor utama karena individu yang berada dalam organisasi memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengelola, serta menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mampu mengelola pegawai agar memiliki motivasi, komitmen, dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup bagaimana pemimpin mampu mengarahkan, memengaruhi, dan mengembangkan potensi pegawai.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran dalam menentukan arah organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Efektivitas kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Berbagai penelitian mengenai kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tertentu dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai.

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak digunakan dalam menghadapi perubahan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, menciptakan perubahan, serta mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Kwan (2020), penelitian mengenai kepemimpinan saat ini banyak menitikberatkan pada kepemimpinan transformasional karena dianggap sesuai dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan sikap proaktif pegawai.

Ladkin dan Patrick (2022) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass menekankan bagaimana pemimpin mampu memengaruhi serta mengarahkan perubahan dalam organisasi. Secara operasional, Bass menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama yang dikenal dengan istilah "Empat I", yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Sinaga et al., 2021).

Keempat dimensi tersebut menggambarkan bagaimana seorang pemimpin mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai. Idealized influence menggambarkan kemampuan

pemimpin dalam memberikan contoh dan membangun kepercayaan. Inspirational motivation berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan visi dan semangat kepada pegawai. Intellectual stimulation menunjukkan kemampuan pemimpin dalam mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif. Sedangkan individualized consideration menunjukkan perhatian pemimpin terhadap perkembangan dan kebutuhan setiap individu pegawai.

Sinaga et al. (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai penggerak perubahan melalui kemampuan memberikan motivasi, keteladanan, serta pengelolaan sumber daya secara optimal. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga mampu membangun hubungan, kepercayaan, serta rasa memiliki terhadap tujuan organisasi.

Penerapan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, melibatkan pegawai dalam proses organisasi, serta membangun komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai. Saputra (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan sebagian variasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Rivai (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, Jufrizen dan Lubis (2013) menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu mendukung kebutuhan pegawai sekaligus mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dalam organisasi pelayanan publik seperti Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara, kinerja pegawai menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Perubahan lingkungan kerja, tuntutan pelayanan yang semakin tinggi, serta kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi membutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan sekaligus mendorong perubahan positif dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara.

2. Metodologi Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel melalui pengumpulan data berbentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik.

Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara.

2.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara. Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan dimensi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari:

Tabel 2.1 Variabel dan Dimensi Penelitian

Variabel	Dimensi
Kepemimpinan Transformasional (X)	Idealized Influence (X1)
	Inspirational Motivation (X2)
	Intellectual Stimulation (X3)
	Individualized Consideration (X4)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai

2.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **sampling jenuh**, yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

2.4 Jenis dan Sumber Data

2.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik.

2.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber pendukung seperti dokumen organisasi, literatur, jurnal penelitian terdahulu, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam memperoleh data penelitian. Responden diberikan beberapa pernyataan terkait variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert.

Tabel 2.2 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

2.6 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis data yang digunakan meliputi:

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kualitas alat ukur penelitian.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian apabila digunakan secara berulang.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Simbol	Keterangan
Y	Kinerja Pegawai
a	Konstanta
b1-b4	Koefisien regresi
X1	Idealized Influence
X2	Inspirational Motivation
X3	Intellectual Stimulation
X4	Individualized Consideration
e	Error

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a) Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa publik penyediaan air bersih yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Dalam perkembangannya, PDAM Kabupaten Kutai Timur melakukan berbagai pembenahan dan pengembangan baik dari segi infrastruktur, teknologi pengolahan air, maupun peningkatan kualitas sumber daya manusia guna memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan air bersih.

Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Dewan Pengawas dan Direksi yang dipimpin oleh Direktur Utama serta didukung oleh Direktur Umum dan Direktur Teknik. Pelaksanaan kegiatan operasional dilakukan oleh berbagai bidang yang bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi pelayanan perusahaan.

3.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara. Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	47	58,8%
2	Perempuan	33	41,3%
	Total	80	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa responden penelitian terdiri dari 47 orang pegawai laki-laki dengan persentase sebesar 58,8% dan 33 orang pegawai perempuan dengan persentase sebesar 41,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden dalam penelitian pada Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara berasal dari kelompok laki-laki.

Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 Tahun	27	33,8%
2	31-50 Tahun	42	52,5%
3	≥51 Tahun	11	13,8%
	Total	80	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3.2 menunjukkan bahwa responden dengan kelompok usia 20-30 tahun berjumlah 27 orang atau sebesar 33,8%, kelompok usia 31-50 tahun berjumlah 42 orang atau sebesar 52,5%, sedangkan kelompok usia ≥51 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 13,8%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 31-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara berada pada usia produktif serta memiliki pengalaman dan kematangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10 Tahun	47	58,8%
2	11-20 Tahun	23	28,8%
3	>20 Tahun	10	12,5%
	Total	80	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun berjumlah 47 orang atau sebesar 58,8%, masa kerja 11-20 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 28,8%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 12,5%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami lingkungan kerja, budaya organisasi, serta penerapan gaya kepemimpinan yang terdapat pada Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara.

Berdasarkan karakteristik responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini melibatkan responden dengan latar belakang yang beragam berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Keberagaman karakteristik tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai persepsi pegawai terhadap penerapan kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara.

3.3 Analisis Data Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis data deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui gambaran tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration, serta variabel kinerja pegawai.

Pengukuran setiap variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Kategori penilaian responden digunakan untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Adapun kategori skala penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 3.4 Kategori Skala

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono, 2022

Berdasarkan kategori skala tersebut, hasil analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3.5 Tanggapan Responden Mengenai Idealized Influence

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori
Idealized Influence	3,49	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3.5, variabel Idealized Influence memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,49 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai pimpinan Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara telah mampu menunjukkan perilaku yang dapat dijadikan teladan, memiliki integritas, serta mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat dari pegawai.

Tabel 3.6 Tanggapan Responden Mengenai Inspirational Motivation

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori
Inspirational Motivation	3,46	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3.6, variabel Inspirational Motivation memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,46 dengan kategori Baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan dinilai mampu memberikan motivasi, menyampaikan tujuan organisasi, serta membangun semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 3.7 Tanggapan Responden Mengenai Intellectual Stimulation

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori
Intellectual Stimulation	3,43	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3.7, variabel Intellectual Stimulation memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,43 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan ide, memberikan masukan, serta mendorong pegawai dalam mencari solusi kreatif terhadap permasalahan pekerjaan.

Tabel 3.8 Tanggapan Responden Mengenai Individualized Consideration

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori
Individualized Consideration	3,46	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3.8, variabel Individualized Consideration memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,46 dengan kategori Baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan perhatian, dukungan, serta bimbingan terhadap kebutuhan dan perkembangan individu pegawai.

Tabel 3.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori
Kinerja Pegawai	3,49	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3.9, variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,49 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan, yang terlihat dari aspek kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas, serta kemampuan bekerja secara mandiri.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan dimensi kepemimpinan transformasional pada Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara telah berjalan dengan baik dan diikuti dengan tingkat kinerja pegawai yang juga berada pada kategori baik.

3.4 Hasil Analisis Data

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018), instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.

Jumlah responden penelitian sebanyak 80 orang sehingga nilai degree of freedom (df) adalah:

$$df = n - 2$$

$$df = 80 - 2$$

$$df = 78$$

Dengan tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel sebesar 0,2199.

Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3.10 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Idealized Influence	0,891	Reliabel
Inspirational Motivation	0,881	Reliabel
Intellectual Stimulation	0,887	Reliabel
Individualized Consideration	0,886	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,888	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha >0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi:

$$Y = 0,076 + 0,223X_1 + 0,213X_2 + 0,276X_3 + 0,295X_4 + e$$

Variabel	Koefisien
Konstanta	0,076
Idealized Influence	0,223
Inspirational Motivation	0,213
Intellectual Stimulation	0,276
Individualized Consideration	0,295

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa seluruh dimensi kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel dengan koefisien terbesar adalah Individualized Consideration sebesar 0,295, sehingga dimensi tersebut menjadi dimensi yang relatif paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

3.4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 3.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R Square	Adjusted R Square
0,979	0,978

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, nilai R Square sebesar 0,979 menunjukkan bahwa sebesar 97,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration.

3.4.5 Uji F

Tabel 3.13 Hasil Uji Model (Uji F)

F Hitung	Sig
879,427	0,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh variabel kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4.6 Uji t

Tabel 3.14 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien	t Hitung	Sig	Keputusan
Idealized Influence	0,223	2,417	0,018	Diterima
Inspirational Motivation	0,213	2,709	0,008	Diterima
Intellectual Stimulation	0,276	2,871	0,005	Diterima
Individualized Consideration	0,295	4,190	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Idealized Influence terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Idealized Influence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Benua Sangatta Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik keteladanan, integritas, dan kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh positif kepada pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Teoh et al. (2022) juga menemukan bahwa Idealized Influence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Inspirational Motivation terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Inspirational Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,008.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, menyampaikan visi organisasi, serta membangun semangat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi pegawai melalui visi dan motivasi sehingga meningkatkan kontribusi terhadap organisasi.

Pengaruh Intellectual Stimulation terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Intellectual Stimulation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,005.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpikir kreatif, memberikan ide, serta mencari solusi baru dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Sinaga et al. (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun kemampuan berpikir dan pengembangan pegawai.

Pengaruh Individualized Consideration terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Individualized Consideration memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Selain itu, Individualized Consideration memiliki nilai koefisien terbesar yaitu 0,295 sehingga menjadi dimensi yang relatif paling dominan dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa perhatian pimpinan terhadap kebutuhan individu, pemberian bimbingan, serta dukungan terhadap perkembangan pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Avolio dan Yammarino (2013) yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memberikan perhatian personal serta dukungan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara, dapat disimpulkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang baik melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan keteladanan, membangun motivasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Secara parsial, seluruh dimensi kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan dimensi Individualized Consideration sebagai dimensi yang memiliki pengaruh relatif paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian, dukungan, pembinaan, serta kepedulian pimpinan terhadap perkembangan individu pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka Perumdam Tirta Tuah Benua Sangatta Utara diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional, khususnya pada aspek **Individualized Consideration** dengan memberikan perhatian dan pengembangan kemampuan pegawai secara berkelanjutan. Pimpinan juga diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan dalam memberikan motivasi, menjadi contoh yang baik bagi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai,

seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alessa, G. S. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Impact on Organizational Performance. *International Journal of Business Management*.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition*. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Becker, L., et al. (2022). Intellectual Stimulation and Employee Creativity in Transformational Leadership. *Journal of Organizational Behavior*.
- Hartiti, T. (2013). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Soft Skill Perawat Pelaksana.
- Haseeb, M., et al. (2021). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Leadership Dimensions. *Management Science Letters*.
- Indrawan, M., et al. (2020). The Effect of Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance.
- Jufrizen, & Lubis, A. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Kariuki, A. (2021). Idealized Influence and Employee Performance in Organizations.
- Kwan, P. (2020). Is Transformational Leadership Theory Still Relevant? *Educational Management Administration & Leadership*.
- Ladkin, D., & Patrick, C. B. (2022). *The Nature of Transformational Leadership*. Leadership Studies.
- Langat, P. C., et al. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance.
- Lai, F., et al. (2020). Individualized Consideration and Employee Engagement.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mon, M. D., et al. (2021). Transformational Leadership and Employee Performance Through Employee Engagement.
- Purwadi, et al. (2022). Leadership Competency and Employee Performance.
- Rahman, et al. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saputra, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
- Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Champion, E. D. (2020). Follower Transformation as the Key Process of Transformational Leadership. *The Leadership Quarterly*.
- Sinaga, O. S., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Implementasi*.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Teoh, K. B., et al. (2022). Transformational Leadership Dimensions and Employee Performance.
- Trianingrat, A., & Supartha, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.