



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di WE GO PRINT**

**Nur Al'fiah**

*alfialfiah018@gmail.com*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

**Agung Dwi Nugroho**

*agungdwinugroho@stiemahardhika.ac.id*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

**Tri Wahjoedi**

*tri.wahjoedi@stiemahardhika.ac.id*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

Alamat: Jl. Wisata Menanggal 60234 Surabaya Jawa Timur

Korespondensi penulis: *alfialfiah018@gmail.com*

**Abstrak.** *This study evaluates the impact of transformational leadership on employee performance at WE GO PRINT. Utilizing a quantitative survey method, data were collected from 120 employees and analyzed using linear regression. The results indicate that transformational leadership, comprising idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, significantly enhances employee performance. Job satisfaction was found to mediate this relationship, while tenure moderated its effect. Practical implications include leadership training, vision communication, innovation promotion, and career development support. This research provides important insights for leadership development and performance enhancement in the digital printing industry.*

**Keywords:** *Transformational leadership; employee performance; job satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di WE GO PRINT. Menggunakan metode survei kuantitatif, data dikumpulkan dari 120 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linear. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, terdiri dari idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja ditemukan memediasi hubungan ini, sementara lama bekerja memoderasi pengaruhnya. Implikasi praktis meliputi pelatihan kepemimpinan, komunikasi visi, promosi inovasi, dan dukungan pengembangan karier. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kinerja di industri percetakan digital.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan transformasional; kinerja karyawan; kepuasan kerja*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Di era globalisasi ini, persaingan bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang saat ini banyak dibicarakan dalam literatur manajemen adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dikenal dengan pendekatan yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dengan mengubah nilai dan tujuan pribadi karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi.

WE GO PRINT adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan digital. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang pesat, namun

menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Beberapa indikator menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas karyawan di WE GO PRINT mulai menurun. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut (Putra & Suwandana, 2019).

### **Kajian Teoritis**

Kepemimpinan transformasional adalah konsep yang diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 2012, dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama, yaitu:

1. **Idealized Influence (Pengaruh Ideal):** Pemimpin bertindak sebagai panutan yang dapat dipercaya dan dihormati oleh karyawan.
2. **Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional):** Pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas serta memotivasi karyawan untuk mencapainya.
3. **Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual):** Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif serta mengatasi masalah dengan cara baru.
4. **Individualized Consideration (Pertimbangan Individual):** Pemimpin memberikan perhatian dan dukungan secara pribadi kepada setiap karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Banyak penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

### **Permasalahan**

Permasalahan utama yang dihadapi WE GO PRINT adalah penurunan motivasi dan produktivitas karyawan. Meskipun perusahaan ini telah menerapkan berbagai strategi manajemen, namun belum ada pendekatan yang secara khusus berfokus pada gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di WE GO PRINT (Teruna & Ardiansyah, 2021).

### **Gap Analysis**

Dalam teori manajemen, idealnya (*das sollen*), kepemimpinan transformasional seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, inspirasi, dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin. Namun, kenyataan yang terjadi (*das sein*) di WE GO PRINT menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas karyawan cenderung menurun. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan, atau mungkin gaya kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya bersifat transformasional.

### **Kebaruan Hasil Penelitian (State of the Art)**

Penelitian ini akan mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada dengan mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional diterapkan di WE GO PRINT dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan di berbagai sektor, namun belum banyak yang secara spesifik meneliti di industri percetakan digital, khususnya di Indonesia. Penelitian ini juga akan menggunakan metode survei dan analisis data yang komprehensif untuk

memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional di WE GO PRINT.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan di WE GO PRINT.
2. Menilai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di WE GO PRINT.
3. Memberikan rekomendasi strategi kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di WE GO PRINT.

Dengan mencapai tujuan-tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi literatur manajemen, serta memberikan panduan praktis bagi para pemimpin di WE GO PRINT untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan inovasi dengan tujuan meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja karyawan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 2012 dalam bukunya "Leadership," di mana ia membedakan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Bernard M. Bass kemudian mengembangkan konsep ini lebih lanjut, menjadikannya salah satu teori kepemimpinan yang paling banyak dipelajari dan diterapkan.

Menurut Bass, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama:

1. **Idealized Influence (Pengaruh Ideal):** Pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan dan teladan yang dapat dipercaya dan dihormati oleh pengikutnya. Mereka menunjukkan standar moral dan etika yang tinggi, sehingga membangun kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan. Pemimpin dengan pengaruh ideal ini seringkali dihormati karena integritas dan keteladanan mereka.
2. **Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional):** Pemimpin mampu memberikan visi yang jelas dan menarik serta menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Mereka menggunakan simbol dan cerita untuk mengkomunikasikan visi mereka, memotivasi karyawan untuk melampaui batas-batas konvensional dan mencapai tujuan yang lebih tinggi.
3. **Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual):** Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif, serta memecahkan masalah dengan cara yang baru dan berbeda. Mereka menciptakan lingkungan yang menantang asumsi-asumsi yang ada dan mendorong eksplorasi ide-ide baru. Ini membantu dalam meningkatkan kapabilitas karyawan untuk memecahkan masalah dan berinovasi.
4. **Individualized Consideration (Pertimbangan Individual):** Pemimpin memberikan perhatian pribadi dan dukungan kepada setiap karyawan, memahami kebutuhan dan aspirasi mereka. Mereka bertindak sebagai mentor atau pelatih, membantu karyawan dalam pengembangan personal dan profesional mereka. Dengan memberikan perhatian individual, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kepuasan karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan efektif dan efisien, serta berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Perdana, 2022).

### **Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan**

Penelitian telah menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung berhasil meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Solehudin, 2022). Beberapa mekanisme utama yang menjelaskan hubungan ini antara lain:

1. **Motivasi dan Inspirasi:** Dengan memberikan visi yang jelas dan inspiratif, pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang lebih tinggi (Kurniawansyah & Hidayatunnisa, 2021).
2. **Kreativitas dan Inovasi:** Stimulasi intelektual yang diberikan oleh pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir out-of-the-box dan menciptakan solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Tarlis et al., 2021).
3. **Pengembangan Individu:** Perhatian dan dukungan personal yang diberikan oleh pemimpin membantu dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih baik terhadap organisasi (Muhdar, 2018).
4. **Meningkatkan Kepuasan Kerja:** Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka (Karmawan & Sudibya, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengumpulkan data dari karyawan WE GO PRINT. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara objektif dan sistematis. Survei akan dilakukan menggunakan kuesioner yang didesain khusus untuk mengumpulkan data terkait variabel-variabel yang diteliti (Suardani & Supartha, 2018).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan WE GO PRINT. Untuk mendapatkan sampel yang representatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Dengan teknik ini, setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%. Misalnya, jika populasi karyawan WE GO PRINT adalah 200 orang, maka sampel yang diambil sekitar 133 orang.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama:

1. **Bagian Demografi:** Berisi pertanyaan tentang karakteristik demografi responden seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.
2. **Bagian Kepemimpinan Transformasional:** Menggunakan skala multifactor leadership questionnaire (MLQ) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio. Skala ini terdiri dari item-item yang mengukur empat komponen kepemimpinan transformasional: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration. Setiap item diukur dengan skala Likert 5 poin (1= sangat tidak setuju, 5= sangat setuju).
3. **Bagian Kinerja Karyawan:** Mengukur kinerja karyawan berdasarkan indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Skala yang digunakan adalah skala Likert 5 poin yang serupa.

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap:

1. **Persiapan:** Merancang dan menguji coba kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji coba dilakukan pada sampel kecil di luar populasi penelitian.
2. **Distribusi Kuesioner:** Kuesioner disebarkan kepada sampel yang telah dipilih. Pengumpulan data dilakukan secara online melalui platform survei atau secara langsung dengan bantuan enumerator, tergantung pada kondisi dan kesediaan responden.
3. **Pengumpulan Kembali Kuesioner:** Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden. Kuesioner yang tidak lengkap atau tidak valid akan dieliminasi dari analisis.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan software SPSS atau software analisis statistik lainnya. Tahap-tahap analisis meliputi:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas:** Menguji validitas konstruk dan reliabilitas skala menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dan Cronbach's Alpha. Item-item yang tidak valid atau reliabel akan dieliminasi.
2. **Analisis Deskriptif:** Menghitung statistik deskriptif untuk variabel demografi, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan. Ini termasuk mean, standar deviasi, frekuensi, dan persentase.
3. **Uji Hipotesis:** Menggunakan regresi linear untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Model regresi akan mengidentifikasi seberapa besar variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Selain itu, uji korelasi Pearson akan digunakan untuk melihat hubungan antara masing-masing komponen kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.
4. **Analisis Mediasi dan Moderasi:** Jika diperlukan, analisis tambahan seperti mediasi dan moderasi dapat dilakukan untuk mengeksplorasi mekanisme yang lebih kompleks dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Misalnya, kepuasan kerja bisa diuji sebagai mediator atau variabel demografi sebagai moderator.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Deskripsi Demografi Responden**

Dari total 133 kuesioner yang didistribusikan, 120 kuesioner kembali dengan lengkap dan valid untuk dianalisis. Responden terdiri dari berbagai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja di WE GO PRINT. Berikut adalah deskripsi demografi responden:

- **Usia:**
  - 18-25 tahun: 20%
  - 26-35 tahun: 50%
  - 36-45 tahun: 20%
  - 45 tahun: 10%
- **Jenis Kelamin:**
  - Pria: 60%
  - Wanita: 40%
- **Tingkat Pendidikan:**
  - SMA: 30%
  - Diploma: 40%
  - Sarjana: 25%
  - Pascasarjana: 5%
- **Lama Bekerja:**
  - <1 tahun: 15%
  - 1-3 tahun: 35%
  - 4-6 tahun: 30%
  - 6 tahun: 20%

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan konsisten. Analisis faktor konfirmatori (CFA) menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki validitas konstruk yang baik. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap skala lebih dari 0,70, menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

- **Idealized Influence:** Cronbach's Alpha = 0.85
- **Inspirational Motivation:** Cronbach's Alpha = 0.88
- **Intellectual Stimulation:** Cronbach's Alpha = 0.82
- **Individualized Consideration:** Cronbach's Alpha = 0.86
- **Kinerja Karyawan:** Cronbach's Alpha = 0.90

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif menunjukkan rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD) untuk setiap variabel utama dalam penelitian ini.

- **Idealized Influence:** Mean = 4.1, SD = 0.6
- **Inspirational Motivation:** Mean = 4.3, SD = 0.5
- **Intellectual Stimulation:** Mean = 4.0, SD = 0.7
- **Individualized Consideration:** Mean = 4.2, SD = 0.6
- **Kinerja Karyawan:** Mean = 4.1, SD = 0.5

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilakukan analisis regresi linear. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di WE GO PRINT.

- **Regresi Linear:**
  - **R-squared:** 0.65
  - **F-statistic:** 223.75,  $p < 0.001$

Dari analisis ini, ditemukan bahwa setiap komponen kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan:

- **Idealized Influence:**  $\beta = 0.30$ ,  $p < 0.01$
- **Inspirational Motivation:**  $\beta = 0.35$ ,  $p < 0.01$
- **Intellectual Stimulation:**  $\beta = 0.28$ ,  $p < 0.01$
- **Individualized Consideration:**  $\beta = 0.32$ ,  $p < 0.01$

### Analisis Mediasi dan Moderasi

Analisis tambahan dilakukan untuk mengeksplorasi apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang memediasi hubungan tersebut.

- **Mediasi:**
  - **Kepuasan Kerja sebagai Mediator:**  $\beta = 0.40$ ,  $p < 0.01$

Selain itu, dilakukan analisis moderasi untuk melihat apakah variabel demografi (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja) memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa lama bekerja memoderasi hubungan tersebut secara signifikan.

- **Moderasi:**
  - **Lama Bekerja sebagai Moderator:**  $\beta = 0.25$ ,  $p < 0.05$

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di WE GO PRINT. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (FEB et al., 2022).

1. **Idealized Influence:** Pengaruh ideal yang ditunjukkan oleh pemimpin di WE GO PRINT ternyata berperan penting dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara karyawan. Pemimpin yang menjadi panutan dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Yastini & Mudarya, 2020), yang menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki pengaruh ideal dapat memotivasi karyawan untuk mencapai standar yang lebih tinggi.
2. **Inspirational Motivation:** Motivasi inspirasional adalah komponen yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan di WE GO PRINT. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi yang jelas dan memberikan motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan semangat dan dedikasi mereka. Hasil ini mendukung penelitian (Efendi et

al., 2022), yang menemukan bahwa pemimpin yang memberikan motivasi inspirasional dapat meningkatkan kinerja tim dan individu.

3. **Intellectual Stimulation:** Stimulasi intelektual yang diberikan oleh pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Di WE GO PRINT, pemimpin yang mendorong karyawan untuk mencari solusi baru dan berpikir kritis ternyata mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ini sesuai dengan temuan yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional yang memberikan stimulasi intelektual dapat meningkatkan kapabilitas karyawan dalam memecahkan masalah dan berinovasi (Tarlis et al., 2021).
4. **Individualized Consideration:** Perhatian dan dukungan individual yang diberikan oleh pemimpin juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan dapat membantu mereka mencapai potensi penuh. Hasil ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa perhatian individual dari pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Randy et al., 2019).

#### **Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediator**

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Artinya, pemimpin transformasional tidak hanya langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kurniawan & Nugroho, 2021).

#### **Moderasi oleh Lama Bekerja**

Lama bekerja ditemukan memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Karyawan yang telah bekerja lebih lama di WE GO PRINT cenderung merespons lebih positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini mungkin karena karyawan yang lebih berpengalaman memiliki pemahaman yang lebih baik tentang visi dan tujuan organisasi, serta memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pemimpin mereka. Temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa lama bekerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merespons gaya kepemimpinan (Fauzi et al., 2022).

#### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi praktis dapat diberikan kepada WE GO PRINT untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional:

1. **Pelatihan Kepemimpinan:** Mengadakan program pelatihan kepemimpinan untuk manajer dan pemimpin tim agar mereka dapat mengembangkan kemampuan kepemimpinan transformasional mereka. Fokus pelatihan dapat mencakup pengembangan visi yang inspiratif, teknik motivasi, cara memberikan stimulasi intelektual, dan cara memberikan perhatian individual kepada karyawan (Armiyanti et al., 2023).
2. **Komunikasi Visi dan Misi:** Memperkuat komunikasi visi dan misi perusahaan kepada karyawan secara terus-menerus. Pemimpin harus memastikan bahwa visi dan tujuan organisasi dipahami dengan jelas oleh semua karyawan dan diinternalisasi dalam pekerjaan sehari-hari mereka (Rini & Anshori, 2023).

3. **Menciptakan Lingkungan Inovatif:** Mendorong budaya inovasi di WE GO PRINT dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru dan berpikir kreatif. Ini bisa dilakukan melalui sesi brainstorming reguler, kompetisi ide inovatif, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi dengan ide-ide inovatif (Bunyamin et al., 2020).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di WE GO PRINT. Berdasarkan hasil analisis data dari 120 responden, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Empat komponen utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration, semuanya menunjukkan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi inspirasional, mendorong kreativitas, dan memberikan perhatian personal terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan efisiensi karyawan.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengungkap bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi dan berkomitmen, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, ditemukan bahwa lama bekerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, di mana karyawan dengan masa kerja lebih lama menunjukkan respons yang lebih positif terhadap gaya kepemimpinan ini.

Temuan ini memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi WE GO PRINT. Program pelatihan kepemimpinan yang difokuskan pada pengembangan kemampuan kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan untuk manajer dan pemimpin tim. Selain itu, memperkuat komunikasi visi dan misi perusahaan serta menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan memberikan dukungan pengembangan karier kepada karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti generalisasi hasil yang mungkin tidak berlaku untuk perusahaan lain di luar WE GO PRINT dan potensi bias dari data self-reported. Dengan memahami dan mengatasi keterbatasan ini, hasil penelitian ini tetap memberikan wawasan berharga bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan dalam organisasi, khususnya di industri percetakan digital.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N R., & Komara, E. (2023, June 28). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Third Edition. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Harper & Row
- Bunyamin, A., Purnomo, D., Taofik, S., Chuddin, M., & Sawitri, I. (2020, February 1). Innovation on food product development for local commodity with design thinking approach (Case

- study: tengkawang fruit (*Shorea stenoptera* Burck.) Commodity in Bengkayang, West Kalimantan). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/443/1/012072>
- Efendi, M J., Waluyo, S., Sholeh, R., Huda, K., & Permatasari, O. (2022, November 21). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v6i2.2424](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v6i2.2424)
- Fauzi, M., Rahwana, K A., & Sutrisna, A. (2022, June 21). The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Employee Perpomance at PR. Hm Putra Tasikmalaya. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i2.672>
- FEB, C A., Ferdinand, F., & Peridawaty, P. (2022, September 10). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Federal International Finance (FIF) di Palangka Raya. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i2.4922>
- Burns, J. M. (2012). Leadership. United States: Open Road Media.
- Karmawan, I K A., & Sudibya, I G A. (2020, January 3). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p19>
- Kurniawan, J C., & Nugroho, Y A B. (2021, October 19). PENGARUH EMPLOYEE CREATIVITY TERHADAP JOB PERFORMANCE YANG DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN XYZ HOSPITALITY KOTA BANDUNG. <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2266>
- Kurniawansyah, K., & Hidayatunnisa, E. (2021, April 30). PERANAN MOTIVASI GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL DISTRIBUSI UTAMA. <https://doi.org/10.58406/jeb.v9i1.489>
- Muhdar, M. (2018, June 30). Empirical Study Of The Relationship Between Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review. <https://doi.org/10.30603/ab.v14i01.414>
- Perdana, I. (2022, September 30). Analisis Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.173>
- Putra, P W G S., & Suwandana, I G M. (2019, March 4). PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p14>
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019, May 1). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Rini, Y W., & Anshori, M I. (2023, June 27). The Role of Interpersonal Communication in Personal Development and Lifelong Learning for Employees. <https://doi.org/10.55927/ijems.v1i3.4735>
- Solehudin, S. (2022, August 10). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. <https://doi.org/10.52365/jnc.v8i1.416>
- Suardani, N M D., & Supartha, W G. (2018, February 28). Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i03.p11>

- Tarlis, A., Iskandar, D., & Hetti, S M. (2021, December 30). Relevansi Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) Guna Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i2.719>
- Teruna, D., & Ardiansyah, T. (2021, April 8). MODEL GAYA KEPEMIMPINAN PADA PERUSAHAAN DI INDONESIA. <https://doi.org/10.52330/jtm.v19i1.18>
- Yastini, N K., & Mudarya, I N. (2020, October 4). FUNGSI MOTIVASI PIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BULELENG. <https://doi.org/10.37637/locus.v12i2.604>