

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA CATERING SEKAR SERVICE DI MAKASSAR

Arnolda Lisna<sup>1</sup>, Rahmawati<sup>2</sup>, Dillah Faradilla Hasanah<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Patempo, Makassar, Indonesia

\*e-mail: [arnoidalisna5@gmail.com](mailto:arnoidalisna5@gmail.com)

### ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Catering Sekar Service di jalan Minasa Upa No 3 blok N 17, Gunung Sari Kecamatan Rappocini, Kota Makassar. Data diambil dari 30 responden. Data dianalisis dengan menggunakan distribusi frekuensi, uji instrumen, analisis regresi linear sederhana, uji korelasi product momen, uji parsial, dan koefisien determinasi. Hasil uji instrumen menunjukkan data valid dan reliabel. Hasil analisis data menunjukkan  $Y = 3,933 + 0,529X$  yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit skor 1 gaya kepemimpinan transformasional akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan catering sekar service sebesar 0,529 pada konstanta 3,933. Penelitian ini menemukan koefisien korelasi sebesar 0,709, hal ini berarti bahwa kekuatan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada catering sekar service diinterpretasikan kuat. Penelitian ini menemukan koefisien determinasi sebesar 0,503, hal ini berarti kontribusi atau sumbangan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada catering sekar service sebesar 0,503 atau 50,3% sangat, sedangkan sisanya disumbang oleh variabel bebas lainnya yang tidak teliti. Penelitian ini menemukan hasil uji t ( $5,327 > 2,04$ ), hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada catering sekar service sangat signifikan. Dari penemuan-penemuan diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada catering sekar service" teruji benar.*

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

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance in Catering Sekar Service at Jalan Minasa Upa No 3 Blok N 17, Gunung Sari, Rappocini District, Makassar City. Data were taken from 30 respondents. Data were analyzed using frequency distribution, instrument test, simple linear regression analysis, product moment correlation test, partial test, and coefficient of determination. The results of the instrument test showed valid and reliable data. The results of data analysis showed  $Y = 3.933 +$*

*0.529X, which means that every 1 unit increase in transformational leadership style score will cause an increase in employee performance of 0.529 at a constant 3.933. This study found a correlation coefficient of 0.709, which means that the strength of the influence of transformational leadership style on employee performance at Catering Sekar Service is interpreted as strong. This study found a coefficient of determination of 0.503, which means that the contribution or contribution of transformational leadership style to employee performance at Catering Sekar Service is 0.503 or 50.3% very significant, while the rest is contributed by other independent variables that are not examined. This study found t-test results ( $5.327 > 2.04$ ), which means that the influence of transformational leadership style on employee performance at Catering Sekar Service is very significant. From the above findings, it can be concluded that the hypothesis testing which states that "there is a positive and significant influence between transformational leadership style on employee performance at Catering Sekar Service" is proven true.*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Selain kemampuan teknis dan pengalaman kerja, kinerja pegawai yang optimal juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan manajemen. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diteliti dan digunakan dalam dunia bisnis adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pengembangan dan transformasi individu dan kelompok melalui inspirasi dan motivasi. Menurut Hasibuan (2019), kepemimpinan yang efektif berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan, menekankan motivasi, inspirasi, dan dukungan bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan

merupakan salah satu landasan hukum pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia usaha. Undang-undang ini mengatur hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha, termasuk kesejahteraan pekerja dan pengembangan kompetensi. "Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, mulai dari proses rekrutmen hingga pengembangan karir, menurut Pasal 1 Ayat 3. Hal ini menunjukkan betapa efektifnya pengelolaan staf, termasuk gaya kepemimpinan yang digunakan, mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas dan hasil pekerja.

Usaha catering merupakan bisnis yang sangat kompetitif, dengan banyaknya pemain di pasar dan tuntutan pelanggan yang semakin tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam keberhasilan usaha catering, karena mereka bertanggung jawab atas kualitas produk, layanan, dan kepuasan pelanggan. Namun, seringkali terdapat masalah kinerja karyawan yang menghambat pencapaian target usaha.

Berikut beberapa masalah kinerja karyawan yang sering terjadi dalam usaha catering *sekar service*:

- 1) Keterlambatan dalam penyelesaian tugas: Karyawan sering terlambat dalam menyiapkan makanan, mengemas pesanan, atau melakukan pengiriman, yang mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan dan kerugian finansial.
- 2) Kesalahan dalam proses produksi: Kesalahan dalam pengolahan bahan baku, pengukuran takaran, atau teknik memasak dapat menyebabkan kualitas makanan menurun dan berujung pada komplain pelanggan.
- 3) Kurangnya motivasi dan inisiatif: Karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja, kurang inovatif dalam menu dan penyajian, dan cenderung pasif dalam menghadapi tantangan.
- 4) Komunikasi yang kurang efektif: Komunikasi yang tidak efektif antar anggota staf atau antara anggota staf dan manajemen dapat menyebabkan miskomunikasi, perselisihan, dan penurunan produktivitas.

Gaya kepemimpinan yang buruk adalah salah satu dari banyak penyebab masalah kinerja karyawan. Pendekatan kepemimpinan transformasional yang menekankan inspirasi, motivasi, dan pertumbuhan staf diperkirakan akan meningkatkan produktivitas pekerja dan membantu mereka mengatasi hambatan. Dengan menawarkan visi yang jelas dan menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan, klaim Rivai dan Mulyadi (2022). Hal ini relevan dengan perusahaan catering, karena setiap anggota tim memberikan kontribusi besar terhadap produk akhir.

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dalam berbagai sektor menunjukkan bahwa gaya ini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019), kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku karyawan dengan cara memberikan dorongan emosional dan intelektual, sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Di *Sekar Service*, penerapan kepemimpinan transformasional diharapkan dapat membantu karyawan lebih berfokus pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi perusahaan.

*Sekar Service* sebagai usaha catering yang berfokus pada pelayanan prima dan kualitas makanan, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang konsisten. Karyawan yang termotivasi dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka diharapkan mampu memberikan layanan yang memuaskan kepada pelanggan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pertumbuhan bisnis. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajer atau pemilik usaha diharapkan dapat menjadi faktor pendorong dalam mencapai hal tersebut.

Menurut Yukl (2023), salah satu keunggulan kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk mempengaruhi karyawan secara emosional sehingga mereka merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi akan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sangat relevan dalam usaha catering, di mana kepuasan pelanggan dan kecepatan layanan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kepemimpinan

transformatif dan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Menurut penelitian Goleman (2023) dalam bukunya *Emotional Intelligence*, anggota tim yang memiliki ikatan emosional yang kuat dengan pemimpinnya biasanya mencapai hasil yang unggul. Kualitas layanan sangat ditentukan oleh kapasitas pemimpin untuk menginspirasi dan memberdayakan staf di industri catering, dimana memberikan layanan pelanggan yang sangat baik sangat penting untuk kesuksesan.

Penelitian yang meneliti dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di industri catering relatif jarang dilakukan, meskipun banyak penelitian yang mengamati hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di berbagai industri. Oleh karena itu, dengan mengkaji dampak kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan di catering Sekar, penelitian ini bertujuan untuk menutup kesenjangan tersebut. Menurut Wirawan (2022), kepemimpinan transformasional menekankan pada proses pertumbuhan karyawan dan juga produk akhir. Hal ini penting dalam industri catering, dimana peningkatan standar layanan dan tingkat keterampilan sangatlah penting.

Namun demikian, penelitian khususnya yang meneliti dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di industri catering masih kurang. Dengan melakukan studi kasus pada perusahaan catering Sekar Service, penelitian ini berupaya untuk menutup kesenjangan tersebut. Penelitian ini dimaksudkan untuk membantu memperjelas bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada kinerja karyawan dan mengidentifikasi elemen-elemen yang dapat memfasilitasi penerapannya secara efektif di perusahaan catering.

Temuan penelitian ini diyakini akan memajukan praktik manajemen di sektor

catering serta teori kepemimpinan dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini penting karena industri catering merupakan industri yang selalu berkembang dan sangat kompetitif sehingga memerlukan penggunaan teknik manajemen yang tepat agar tetap kompetitif.

Penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam usaha catering Sekar Service sebagai hasil dari beragam ide tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada usaha catering Sekar Service di jalan Minasa Upa No 3 blok N 17, Gunung Sari Kecamatan Rappocini, Kota Makassar. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode survei menggunakan instrumen Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan bobot skala Likert untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui keandalan dari instrumen yang digunakan, maka diberlakukan uji instrumen dalam bentuk uji validitas dan uji reliabilitas. Responden penelitian adalah 30 orang karyawan catering Sekar Service. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dengan indikator yang diukur meliputi karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu. Adapun variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dimana indikator yang diukur terdiri dari adalah motivasi, ketrampilan dan kemauan, lingkungan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelas antara	Koefisien korelasi	Koefisien Determinasi	thitung	Ttabel	
				$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X dan Y	0,709	0,503	5,327	2,048	2,467

$$Y = 3,933 + 0,529X$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai dapat diartikan jika Gaya Kepemimpinan Transformasional atau  $X = 0$  maka Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 3,933. Selanjutnya harga b bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 1, maka tingkat Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,529.

Kinerja karyawan di Catering Sekar Service dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional, berdasarkan analisis statistik dan hasil kuesioner yang diberikan kepada anggota karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh signifikansi  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,327 > 2,048$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil komputasi menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X) menyumbang 50,3% terhadap kinerja karyawan (Y), dan epsilon atau variabel tambahan yang mempengaruhi namun tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang sisanya sebesar 49,7%. Kinerja karyawan pada usaha catering Sekar Service berkorelasi positif dengan gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,709. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada usaha catering Sekar Service.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian A. Hardianti pada tahun 2018 yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja. Analisis regresi yang menghasilkan nilai konstanta sebesar 18.529, koefisien Regresi X sebesar 0,500, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,436 atau 43,6% dapat digunakan untuk membuktikan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pekerja, dan hipotesis diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Veronika Vera pada tahun 2024 yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif yang kuat dengan nilai  $t$  1,679 dan tingkat signifikansi 0,000. Diterimanya  $H_1$  dan ditolaknya  $H_0$  ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung yang melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 4,375 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam usaha Catering Sekar Service (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional (X).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Catering Sekar Service di Makassar, diperoleh kesimpulan bahwa secara umum gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil observasi lapangan diketahui bahwa pelaksanaan kepemimpinan transformasional di Catering Sekar Service sudah sangat baik.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah agar pimpinan usaha catering sekar service diharapkan terus mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah berjalan baik. Seain itu, karyawan juga perlu diberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas secara rutin agar kinerja mereka semakin optimal. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan jumlah responden yang lebih besar dan mencakup variasi bidang usaha agar hasilnya lebih general dan aplikatif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ancok, Djamaludin. (2020). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Artana. (2023). *Manajemen Kepemimpinan: Membangun Tim yang Solid dan Berprestasi*. Alfabeta.
- Efendi, A., Wulandari, R. D., & Fitriani, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(2), 177-187.
- Goleman, D. (2023). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Hardianti, A. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja*

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, D. (2022). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Sektor Catering*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(4), 89-102.
- IBM SPSS Statistics 22
- Iqra, A. M., Anwar, S. M., & Salju. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu*.
- Koesmono, H. Teman. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz*. (Tesis). Universitas Negeri Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi terbaru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh. (2024, Oktober 22). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Nuraini, C. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 18(3), 200-215.
- Prasetyo, E. (2023). *Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Catering*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(1), 77-90.
- Rahmawati, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal*

- Manajemen dan Bisnis, 15(2), 123-135.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2022). *Manajemen Kepemimpinan*. Rajawali pers.
- Rivai, Veithzal. (2020). *\*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi\**. Jakarta: Raja Grafindo Persada. ISBN: 978-979-769-482-1.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-18). Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, B. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada Usaha Catering*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 12(1), 45-58.
- Setiawan, B.A., dkk. (2022). *Transformasional leadership*. PT. Rajagrafindo persada.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D., & Burhanuddin. (2019). *Perilaku Organisasional*. Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Suriagiri, M. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Banjarmasin: C V. Radja Publika.
- Sutrisno, E. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Veronica, V., Halin, H., & Lazuardi, S. (2024). *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Dedikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lisma Catering*. Jurnal Ekonomi Revolusioner, Vol. 7, No. 9. Diakses dari
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen: dari fungsi dasar ke inovasi*. (Ed. 1; Cet. 1). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2024). *Kepemimpinan*. (Edisi Kedua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2022). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Edisi 4). Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, G. A. (2023). *Leadership in Organizations*, 9th Edition. Pearson.
- Zaharuddin, Supriyadi, & Sri Wahyuningsih. (2021). *Gaya kepemimpinan & kinerja organisasi*. NEM. ISBN: 6236293872
- Zainal, A., et al. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 10(2), 123-1,