

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Intan Fadilah Nasution^{1*}, Tugimin Supriyadi², Rijal Abdillah³^{1, 2, 3}Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya202110515177@mhs.ubharajaya.ac.id, tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id,rijal.abdillah@dsn.ubharajaya.ac.id*202110515177@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

This research is entitled "The relationship between employee perceptions and transformational leadership style at PT X". The purpose of this study is to determine the relationship between employee perceptions and transformational leadership style. The method used is quantitative with statistical techniques. The data obtained is in the form of numbers and then the correlation test is carried out. Based on the results of Pearson correlation analysis, the coefficient value is 0.706 with a significance (p) of 0.000. These results indicate that there is a strong positive relationship between employee perceptions and transformational leadership style. The significance value is <0.05, which means that this relationship is statistically significant, so there is a significant relationship between employee perceptions and transformational leadership style. For future research, it is recommended to expand the scope of respondents from various industrial sectors and different regions. In addition, the use of mixed methods can be done to gain a deeper understanding of employee perceptions of transformational leadership style.

Keyword: Perception, Employee, Transformation Leadership Style

Abstrak

Penelitian ini berjudul tentang "Hubungan Antara Persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional pada PT X". Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik statistik. Data yang didapatkan berupa angka dan kemudian dilakukannya uji korelasi. Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,706 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Nilai signifikansi <0,05 yang artinya hubungan ini signifikan secara statistik, sehingga terdapat hubungan signifikan antara persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan responden dari berbagai sektor industri dan wilayah yang berbeda. Selain itu, penggunaan metode campuran (mixed methods) dapat dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

mengenai persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

Kata kunci: Persepsi, Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pendahuluan

Dalam era yang penuh perubahan dan persaingan saat ini, perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi dengan cepat dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama terkait dengan partisipasi, motivasi, dan kinerja pegawai. Salah satu aspek utama yang memengaruhi perilaku serta sikap pegawai dalam suatu organisasi adalah cara kepemimpinan dari atasan atau manajer (Febriani et al., 2022).

Kepemimpinan adalah salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi, karena berpengaruh besar terhadap pencapaian sasaran perusahaan dan lembaga. Keterampilan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memberi semangat kepada anggota tim menjadi penentu sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Secara keseluruhan, terdapat beragam jenis kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin, mulai dari yang bersifat otoriter, melibatkan partisipasi, hingga yang bersifat transformasional. Masing-masing gaya memiliki ciri khas dan pengaruh yang berbeda bagi karyawan serta tugas-tugas yang mereka lakukan (Muis, 2024).

Salah satu tipe kepemimpinan yang kini semakin diperhatikan adalah kepemimpinan transformasional. Secara umum, gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya memberikan tugas dan arahan, tetapi juga menginspirasi, menyampaikan visi, serta menanamkan nilai-nilai positif kepada anggota timnya (Khoiri, 2024). Fenomena kepemimpinan sangat berkaitan dengan keberadaan sebuah organisasi, bahkan dapat dipandang sebagai esensi dari organisasi itu sendiri. Sebuah sistem organisasi dapat berfungsi dengan baik jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang berkomitmen untuk mengoptimalkan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya (Humairoh et al., 2023).

Menurut Purnama & Ramdani (2023) fenomena kepemimpinan transformasional sangat relevan saat ini karena dapat meningkatkan etika kerja, kinerja, dan inovasi dalam suatu tim. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini menginspirasi anggota untuk berpikir secara kreatif, menyambut perubahan, dan secara aktif membantu serta memfasilitasi pengembangan keterampilan pribadi dalam kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi individu, tetapi juga berperan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT X adalah sebuah perusahaan yang berfokus pada pengelolaan aset, terutama gedung perkantoran di daerah pusat bisnis. Dalam konteks perusahaan ini, keberhasilan dalam operasional sangat tergantung pada kolaborasi tim, komunikasi yang baik, serta kinerja individu karyawan. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan transformasional mempunyai peran yang krusial.

Pendekatan ini ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan visi yang memotivasi, membangun semangat tim, dan mengarahkan karyawan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama. Di PT X, implementasi gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat melalui cara manajemen membangun budaya kerja yang inklusif dan responsif. Dengan demikian, manajer tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendorong diskusi yang terbuka, menerima masukan dari karyawan, serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan individu.

Gaya kepemimpinan ini semakin relevan di tengah perubahan cepat, seperti kemajuan teknologi, globalisasi, dan kompleksitas kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

Dalam situasi ini, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu cara paling ampuh untuk mempertahankan daya saing dan inovasi organisasi. Fenomena ini banyak diterapkan di perusahaan, institusi pendidikan, serta dalam sektor publik, di mana pemimpin dituntut untuk bisa memotivasi dan mengarahkan perubahan yang konstruktif (Astuti & Heryadi, 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk kepemimpinan modern yang menarik banyak perhatian karena diyakini mampu menciptakan perubahan yang baik di dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga berusaha untuk memberikan inspirasi, mendorong, dan mengembangkan kemampuan karyawan. (Wardhana, 2023). Kepemimpinan transformasional mengasumsikan bahwa ada empat kebutuhan manusia yang tidak bisa diubah. Kebutuhan-kebutuhan ini harus dipenuhi untuk menciptakan kelompok yang sehat, bahagia, dan berfungsi secara optimal, dan pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi tanggung jawab pemimpin (Hapsari et al., 2021)

Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang memiliki visi jangka panjang dan dapat mengenali perubahan dalam lingkungan. Selain itu, gaya kepemimpinan mengimplementasikan perubahan tersebut di dalam organisasi untuk memimpin dan mendorong para karyawan agar lebih aktif dalam menciptakan inovasi, membangun kolaborasi tim yang solid, menjaga peningkatan etika, serta meningkatkan efektivitas manajemen, tanggung jawab dalam memimpin serta mengelola organisasi (Abdurrohmim et al., 2021). Kepemimpin transformatif memberikan dorongan dan inspirasi yang stabil untuk memastikan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggotanya untuk perkembangan di dalam organisasi (Poturak et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk mencapai hal-hal yang lebih besar daripada apa yang mereka pikirkan atau harapkan. Pemimpin jenis ini juga membujuk pengikut untuk melepaskan kepentingan pribadi demi keuntungan tim, serta mengubah mereka menjadi pemimpin. Pemimpin transformasional berhasil menciptakan perubahan ini melalui perilaku dan tindakan yang menginspirasi para pengikut untuk berinteraksi dan mengikuti contoh mereka (Jackson, 2017).

Menurut penelitian Khoiri (2024), kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada pencapaian target dan tujuan, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi serta motivasi anggota agar mampu berinovasi dan mencapai hasil yang lebih baik melalui inspirasi dan pengaruh individu. Sedangkan (Amin et al., 2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah metode kepemimpinan yang menyoroti pentingnya aspek emosional dan intelektual individu dalam organisasi, dengan cara memotivasi mereka untuk meraih keberhasilan pribadi dan kolektif melalui pemahaman mengenai visi dan komitmen terhadap tujuan yang lebih besar.

Faktor-faktor yang mengakibatkan munculnya gaya kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen dalam organisasi serta karakter pemimpin. Pertama, sifat pemimpin yang penuh emosi, memiliki visi yang jelas, dan mampu memberikan inspirasi memegang peranan yang signifikan. Kedua, budaya perusahaan yang mendukung inisiatif, partisipasi, dan perubahan juga menjadi aspek yang krusial. Ketiga, tantangan dalam lingkungan kerja yang rumit dan selalu berubah, seperti kompetisi pasar, kemajuan teknologi, atau perubahan peraturan, mendorong pemimpin untuk menjadi lebih adaptif dan inovatif, sehingga mereka lebih cenderung menerapkan gaya ini untuk bisa beradaptasi dan memimpin dengan baik (Wijaya, 2023).

Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan juga memiliki dampak yang signifikan. Jika para pekerja menganggap pemimpin mereka sebagai individu yang memotivasi dan dapat mendatangkan perubahan yang baik, maka hal ini akan mendorong pemimpin untuk

mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional untuk memenuhi ekspektasi tersebut (S. Selviana, 2023). Salah satu faktor yang memunculkan gaya kepemimpinan transformasional adalah pandangan pekerja tentang pemimpin serta kondisi di tempat kerja. Jika karyawan melihat pemimpin sebagai sosok yang memotivasi, adil, dan mampu mengerti kebutuhan serta keinginan mereka, kemungkinan besar mereka akan merespon gaya kepemimpinan tersebut dengan cara yang positif dan terbuka. Pandangan positif ini pada gilirannya akan mendorong pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional demi meningkatkan motivasi dan inspirasi di antara pekerja (Amin et al., 2024).

Persepsi karyawan adalah cara atau penilaian karyawan mengenai berbagai aspek yang berhubungan dengan tempat kerjanya, termasuk atasan, suasana kerja, dan situasi organisasi (Kuntuyassari & Handayani, 2016).

Persepsi berasal dari pengalaman individu, interaksi dalam kehidupan sehari-hari, dan informasi yang diterima oleh karyawan dari sekitarnya. Contohnya, apabila karyawan merasakan dukungan dan penghargaan dari atasannya, mereka cenderung memiliki pandangan positif terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Di sisi lain, jika karyawan merasa diperlakukan tidak adil atau kurang dihargai, pandangan mereka bisa menjadi negatif, yang akan berdampak buruk pada sikap dan motivasi kerja mereka (Karnita, 2018).

Persepsi memiliki peran yang sangat krusial karena mempengaruhi respon karyawan terhadap cara kepemimpinan yang digunakan. Apabila pandangan mereka tentang pemimpin dan perusahaan adalah positif, mereka akan lebih cenderung untuk mempercayai, merasa nyaman, dan siap memberikan kontribusi yang maksimal. Sebaliknya, jika pandangan mereka negatif, mereka akan merasa kurang aman, tidak termotivasi, bahkan mungkin menolak pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. Oleh sebab itu, penting untuk menciptakan persepsi yang positif melalui komunikasi yang efektif, keadilan, dan perhatian secara pribadi untuk menjaga hubungan yang harmonis dan produktif antara karyawan dan organisasi (Wardhana, 2023).

Persepsi karyawan mengenai atasan dan suasana kerja memiliki pengaruh besar terhadap penerimaan mereka terhadap kepemimpinan transformasional. Ketika karyawan melihat secara positif contohnya, mereka menganggap pemimpin sebagai individu yang memotivasi, adil, dan peduli terhadap perkembangan biasanya lebih terbuka dan bersemangat terhadap pendekatan kepemimpinan ini. Karyawan merasa dihargai oleh visi dan misi yang disampaikan, serta memiliki kepercayaan pada hal tersebut, yang dapat meningkatkan semangat dan hasil kerja mereka. Sebaliknya, jika pandangan mereka negatif seperti ketika mereka merasa pemimpin bersikap otoriter atau tidak transparan mereka cenderung kurang menerima atau bahkan menolak gaya kepemimpinan transformasional karena mereka merasa itu tidak sejalan dengan pandangan mereka tentang kepemimpinan yang efektif (Febriani et al., 2017).

Persepsi para karyawan bisa berfungsi sebagai pendorong bagi pemimpin untuk melaksanakan kepemimpinan transformasional dengan lebih efisien, karena mereka merasa dihargai dan termotivasi. Sebaliknya, pandangan yang negatif dapat menjadi penghalang karena para karyawan tidak memiliki kepercayaan dan motivasi dari pemimpin jika mereka percaya bahwa mereka tidak memenuhi harapan kinerja. Dengan demikian, terdapat hubungan yang kuat antara persepsi dan gaya kepemimpinan yang saling berpengaruh terhadap keberhasilan proses kepemimpinan di lingkungan kerja (Hikmawatty, 2024).

Secara keseluruhan, wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk tingkat keterlibatan kerja. Karyawan yang melihat pemimpinnya sebagai sosok inspiratif, suportif, dan visioner cenderung menunjukkan semangat dan komitmen yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika gaya kepemimpinan dianggap tidak mendukung atau terlalu otoriter, keterlibatan dan motivasi kerja karyawan menjadi lebih rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi tantangan organisasi yang semakin kompleks dan dinamis, kepemimpinan memegang peranan sentral dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan karena mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong inovasi serta kinerja optimal karyawan. Namun, efektivitas gaya kepemimpinan ini sangat bergantung pada persepsi karyawan terhadap pemimpinnya. Persepsi yang positif dapat memperkuat penerimaan dan dampak positif dari gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan persepsi yang negatif justru dapat menjadi penghambat. Hal ini menyebabkan, pemahaman terhadap hubungan antara persepsi karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional menjadi penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif.

2. Tinjauan Pustaka

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu cara pemimpin dalam mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan membuat karyawan lebih memikirkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional adalah pandangan dari karyawan dalam melihat bagaimana cara atasan dalam mengarahkan, mementingkan kepentingan bawahan dan organisasi, membangun komitmen dan keterikatan antara bawahan dan atasan, serta memberikan apresiasi kepada bawahan dalam upayanya untuk mencapai tujuan organisasi (Humairoh et al., 2023).

Menurut Wardani (2024) kepemimpinan transformasional merupakan sudut pandang tentang kepemimpinan yang menggambarkan bagaimana pemimpin mampu mengubah kelompok atau organisasi dengan cara menciptakan, menyampaikan, serta menggambarkan visi untuk organisasi atau unit kerja, serta mendorong karyawan untuk berkomitmen dalam mewujudkan visi itu. Sedangkan menurut (Rafsanjani, 2019) Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan yang cukup modern dalam studi mengenai kepemimpinan. Pendekatan ini dianggap sebagai yang paling efektif untuk menggambarkan karakteristik kepemimpinan. Ide-ide yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional mengintegrasikan pemikiran yang muncul dari pendekatan sifat, gaya, dan situasional.

Menurut Bass (dalam Roni, 2022), Kepemimpinan transformasional adalah salah satu komponen dari paradigma kepemimpinan modern yang lebih berfokus pada elemen-elemen kepemimpinan yang bersifat karismatik dan emosional. Mungkin, banyaknya minat terhadap kepemimpinan transformasional disebabkan oleh penekanannya pada dorongan dari dalam diri dan pengembangan anggota tim yang dapat memenuhi tujuan organisasi serta terinspirasi dan mendapatkan kekuatan untuk berhasil dalam keadaan yang tidak pasti. (Widayati et al., 2017) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang memiliki pandangan jauh ke depan dan sanggup mengidentifikasi perubahan dalam lingkungan serta menerapkan perubahan tersebut di dalam organisasi, mendorong terjadinya transformasi dan memotivasi serta menginspirasi individu untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif, merealisasikan peningkatan kinerja manajemen, dan bertanggung jawab atas aktivitas kepemimpinan serta pengelolaan organisasi.

Dari penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pandangan mengenai gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana informasi tentang setiap karyawan diolah untuk memahami cara pemimpin mempengaruhi, mendampingi, memotivasi komitmen, dan memberi penghargaan kepada anggota tim agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Persepsi adalah salah satu aspek psikologis yang paling krusial dalam memahami seberapa efektif kepemimpinan di sebuah organisasi, terutama pada kepemimpinan

transformatif. Secara umum, persepsi karyawan dapat diartikan sebagai cara individu menggambarkan, memahami, dan memberikan arti pada kejadian, tindakan, serta sikap yang mereka alami di lingkungan kerja, termasuk pandangan mereka terhadap perilaku para pemimpin (Dewi & Ariati, 2018).

Menurut Robbins (2017) Persepsi adalah proses individu mengelola dan memahami informasi agar dapat menilai lingkungan kerja mereka. Proses ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk pengalaman pribadi, konteks sosial, dan keadaan tertentu. Sedangkan menurut (Kreitner, 2018) Persepsi yaitu suatu proses yang terus-menerus yang memungkinkan individu untuk mengenali, merasakan, dan menafsirkan berbagai rangsangan dari lingkungan kerja, termasuk perilaku atasan, kebijakan perusahaan, dan interaksi sosial dengan kolega. Proses ini berlangsung dalam konteks persepsi sosial, di mana penilaian serta pemahaman terhadap orang lain dan situasi kerja sangat dipengaruhi oleh prasangka, stereotip, dan harapan pribadi.

Menurut Luthans (dalam Izzati, 2021) persepsi adalah penilaian terhadap rekan kerja dan atasan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi serta kinerja mereka. Persepsi ini tidak hanya berkaitan dengan cara karyawan memandang tugas yang harus mereka laksanakan, tetapi juga bagaimana mereka mengevaluasi hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Menurut Walgito, persepsi merupakan sebuah proses di mana individu menginterpretasikan serta memberikan makna terhadap informasi yang mereka terima dari lingkungan kerja. Proses ini mencakup pengamatan, penilaian, dan interpretasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengalaman pribadi, latar belakang, dan konteks sosial (dalam Nadia, 2022).

Berdasarkan pengertian persepsi tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengambilan informasi dari luar melalui indra, yang menghasilkan pemahaman, pengertian, evaluasi, dan tafsiran, sehingga pada akhirnya dapat memunculkan respon, baik berupa pandangan maupun tindakan, dari seseorang. Dengan adanya persepsi, terbentuklah sikap, yaitu kecenderungan yang konsisten untuk berperilaku dalam situasi tertentu.

3. Metodologi

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah masalah terhadap isu-isu sosial yang berlandaskan pada pengujian teori, yang mencakup variabel-variabel yang dapat diukur dengan angka dan dianalisis dengan metode statistik untuk mengetahui apakah teori tersebut bisa digeneralisasi secara prediktif (Ali et al., 2022). Jenis penelitian tersebut digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian, yakni untuk mengetahui apakah terdapat korelasi hubungan antara persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan transformatif pada PT X.

Populasi menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai data dalam penelitian. Dengan kata lain, populasi mencakup sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh kelompok tersebut. Teknik sampling menurut ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan (Firmansyah & Dede, 2022). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan *Non-probability Sampling* dengan metode *purposive sampling* dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden.

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan Teknik *sampling* adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang mana digunakan untuk menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik *sampling* dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *Non-probability sampling*. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Non-probability sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Penelitian ini melibatkan responden dengan kriteria pemilihan yang jelas untuk memastikan relevansi data. Responden dipilih berdasarkan rentang usia 24 hingga 40 tahun serta memiliki atasan langsung. Sampel diambil dari PT X.

Dalam teknik analisis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik statistik. Data yang didapatkan berupa angka dan kemudian dilakukannya uji korelasi. Uji korelasi bertujuan untuk menghubungkan antara variabel yang diuji yaitu persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan (Selviana et al., 2024). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan software komputer yaitu *SPSS (Statistical Package for Social Science)* untuk menganalisis data menggunakan teknik product moment correlation dari Pearson.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.706 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional di PT X. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bass & Riggio (dalam Wijaya, 2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan kinerja karyawan melalui pengaruh inspiratif, perhatian individual, serta stimulasi intelektual. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Wardhana, 2023), yang menemukan bahwa persepsi positif karyawan terhadap pemimpin transformasional berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan produktivitas kerja. Mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kategori persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional, yang bermakna bahwa sebagian besar karyawan merasa terinspirasi dan didukung oleh pemimpin mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat motivasi dan keterlibatan kerja yang dilaporkan oleh responden.

Hasil penelitian bahwa persepsi karyawan dengan gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif yang kuat. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan cenderung lebih proaktif, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, pada beberapa responden yang menunjukkan persepsi kurang positif, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan kurang komunikatif menjadi faktor penghambat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Jika hipotesis penelitian tidak terbukti, misalnya tidak ditemukan hubungan signifikan, maka faktor-faktor seperti kurangnya komunikasi efektif, perbedaan budaya organisasi, atau resistensi terhadap perubahan dapat menjadi penyebab utama, sebagaimana diungkapkan oleh (Karnita, 2018).

Keterbatasan dari penelitian ini merupakan jumlah sampel yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga temuan tersebut tidak dapat diterapkan secara umum pada organisasi lain yang memiliki karakteristik yang berbeda. Selain itu, penggunaan metodologi kuantitatif dengan mengandalkan kuesioner dirasa kurang optimal untuk menggali secara mendalam

makna subjektif dari persepsi karyawan. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk memperluas jumlah responden dari berbagai sektor industri dan mengadopsi metode penelitian campuran agar hasil yang diperoleh lebih menyeluruh. Saran akademis lainnya adalah untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang mungkin memengaruhi hubungan antara pandangan karyawan dan gaya pimpinan, seperti kultur organisasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan, sehingga penelitian di masa depan dapat memberikan wawasan yang lebih lengkap dan mendalam.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan antara persepsi dengan gaya kepemimpinan transformasional, dapat diambil kesimpulan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada PT X. Makna dari hasil ini adalah semakin positif persepsi karyawan terhadap pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut. Temuan ini memperkuat teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu membangun hubungan yang inspiratif dan mendukung, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Peneliti melakukan uji analisis lanjutan, seperti uji reliabilitas dan validitas instrumen, hasilnya menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Hasil instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur persepsi karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Selain itu, uji deskriptif menunjukkan mayoritas responden berada pada kategori persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional, yang berarti lingkungan kerja di PT X umumnya mendukung penerapan gaya kepemimpinan ini dan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta produktif.

Daftar Referensi

- Abdurrohman, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2021). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap work engagement karyawan bank Btn Syariah kantor cabang Jakarta Pasar Minggu. *JCA Psikologi*, 2, 50-57.
- Amin, R. (2024). Peran persepsi kepemimpinan transformasional dengan burnout pada karyawan PT X. 2, 513-522. <https://doi.org/https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jiwa>
- Astuti, S. D., & Heryadi, A. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan generasi Z. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM)* ..., 3(2), 119-129. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36232/jipmconnectedness.v3i2.4754>
- Dewi, W. L., & Ariati, J. (2018). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan work engagement pada pegawai pelaksana perum perhutani Kbm Sar Wil li Cepu. *Jurnal EMPATI*, 3(4), 619-628. <https://doi.org/10.14710/empati.2014.7623>
- Febriani, L. (2017). Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif karyawan bagian penjualan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 13. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.597>
- Febriani, R., HZ, A. G., Rakhmat, A. B., & Nasruddin, D. (2022). Persepsi terhadap kepemimpinan transformasional, transaksional dan kepuasan kerja sebagai prediktor komitmen organisasi karyawan pt X makasar. *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi*, 7(1), 97-107. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v7i1.12183>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.

<https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>

- Fitri Karnita, A. (2018). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 1(1), 7-12. <https://doi.org/10.21009/jppp.011.02>
- Hapsari, D., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). The role of transformational leadership in building organizational citizenship: the civil servants of indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 0595-0604. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Hikmawatty, S. (2024). Dampak ganda persepsi karyawan dan kemandirian terhadap hasil kinerja. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(3), 130-139. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i3.218>
- Izzati, F. (2021). Kepuasan kerja ditinjau dari persepsi pengembangan karir pegawai. *Jurnal Spirits*, 12(1), 37-50. <https://doi.org/10.30738/spirits.v12i1.12743>
- Jackson, T. D. (2017). *The Relationship Between Transformational Leadership Style and Employees' Perception of Leadership Success in Higher Education*. 2(1), 1-12. <https://doi.org/https://api.core.ac.uk/oai/oai:digitalcommons.liberty.edu:doctoral-2474>
- Khoiri, R. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 6(9), 130-143. <https://doi.org/10.33373/jmob.v3i1.4409>
- Kreitner, K. (2018). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kuntyassari, A. A., & Handayani, A. (2016). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang. *Jurnal Proyeksi*, 9(2), 49-60. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jp.9.2.49-60>
- M.Makhrus Ali, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, S. A. (2022). Analisis komparatif kekuatan diplomasi digital Indonesia-Australia. *Education Journa*, 2(2), 355-370. <https://doi.org/10.56670/jsrd.v5i1.143>
- Nadia, U. A. I. (2022). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan work engagement pada pegawai. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 171-181. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46795>
- Nur Cholis Muis, R. Y. (2024). *Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan Milenial PT . Victory Indah Pelangi*. 704-711.
- Poturak, M., Mekić, E., Hadžiahmetović, N., & Budur, T. (2020). Effectiveness of transformational leadership among different cultures. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 7(3), 119-129. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v7i3p119>
- Purnama, N. S. M. (1), & Ramdani, D. (2). (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 9644-9654. <https://doi.org/https://j-innovative.org/index.php/Innovative> Pengaruh
- Rafsanjani, H. (2019). Kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(1), 840-846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Robbins, P. S. dan J. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta*.
- Roni, H. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Selviana, L., Afgani, W., & Siroj, R. A. (2024). Innovative correlational research. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4, 5118-5128. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

innovative.org/index.php/Innovative

- Selviana, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 11(1), 33-41. <https://doi.org/10.37721/psi.v11i1.1108>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R dan D*. Bandung : Afabeta.
- Surti Wardani. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Pt Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat. *Jurnal Penelitian Media Komunikasi*, 1(1), 41-55. [https://doi.org/http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Ilmu Komunikasi/](https://doi.org/http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IlmuKomunikasi/) 41
- Tuffahul Humairoh, Nasim, M. I. A. (2023). Studi kepemimpinan transformasional dalam kajian literatur. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 103-117. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.772>
- Wardhana, D. A. (2023). Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan di PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 843-856. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.55023>
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466-485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Wijaya, A. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan di PT Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(2), 109-122. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i2.2791>