

Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan

Penulis:

Lamminar Hutabarat¹
Martinna Nelatsa
Tarigan²
Yosepha Yulinda
Esdaria Lubis³
Apul Junaben
Manullang⁴
Lenia Hondo⁵

Afiliasi:

Universitas Darma Agung
Medan¹

Korespondensi:

hutabaratmin23@gmail.com¹
martina1284@gmail.com²
yosephalubis@gmail.com³
junabenapul@gmail.com⁴
leniahondo@gmail.com⁵

Histori Naskah:

Submit: 12-08-2025
Accepted: 13-08-2025
Published: 15-08-2025

Abstrak: Kepemimpinan yang inspiratif dan tingkat loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di lingkungan pelayanan publik yang menghadapi tantangan kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan seluruh karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan, kemudian dianalisis dengan regresi linier sederhana menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan, semakin besar tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang fokus pada peningkatan motivasi, pemberdayaan, dan hubungan positif antara pimpinan dan karyawan untuk membangun budaya kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata kunci: efektivitas organisasi; gaya kepemimpinan transformasional; kinerja; loyalitas karyawan; PDAM Tirtanadi.

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks organisasi pelayanan publik, peran pemimpin tidak hanya sebatas mengatur jalannya operasional, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan memastikan pelayanan berkualitas bagi masyarakat. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diteliti dan terbukti efektif adalah kepemimpinan transformasional, yang mengedepankan visi, inspirasi, dan pemberdayaan bawahan.

Di Indonesia, tantangan dalam pelayanan publik semakin kompleks seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap transparansi, akuntabilitas, dan kualitas layanan. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirtanadi sebagai salah satu penyedia layanan air bersih di Sumatera Utara memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat. Cabang Sei Agul Medan merupakan salah satu unit pelayanan yang beroperasi di wilayah padat penduduk dengan beragam tantangan operasional, mulai dari distribusi air, penanganan keluhan pelanggan, hingga pemeliharaan infrastruktur. Keberhasilan unit ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan komitmen emosional dan profesional yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasinya. Karyawan yang loyal tidak hanya bertahan lebih lama dalam perusahaan, tetapi juga memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai target kerja dan memberikan pelayanan prima. Namun, loyalitas tidak muncul secara instan; diperlukan iklim kerja yang positif, hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, serta kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi. Dalam banyak penelitian, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena gaya ini mengedepankan perhatian individu, pemberian motivasi, dan penyampaian visi yang jelas.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional pada sektor pelayanan publik di daerah, khususnya di lingkungan PDAM. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintahan pusat, sementara kajian pada perusahaan daerah, terutama di Sumatera Utara, masih terbatas. Hal ini menjadi relevan mengingat perbedaan karakteristik organisasi dan budaya kerja antara sektor swasta dan publik dapat memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan tertentu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PDAM dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Secara teoretis, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur tentang hubungan kepemimpinan dan loyalitas karyawan pada sektor pelayanan publik di Indonesia.

Studi Literatur

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Dessler (2020) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Pemimpin dengan gaya ini berperan sebagai teladan, mampu menumbuhkan komitmen, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian personal kepada karyawan.

Dalam konteks pelayanan publik, kepemimpinan transformasional diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan keterlibatan karyawan (Armstrong & Taylor, 2020).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan mengacu pada kesediaan individu untuk mempertahankan hubungan kerja dan berkontribusi secara optimal terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997). Loyalitas meliputi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, hubungan interpersonal, serta keadilan organisasi. Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, memiliki retensi kerja yang baik, dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan. (Dessler, 2020) menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi bawahan akan meningkatkan keterikatan dan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi. Arie Windratno (2021) juga membuktikan bahwa loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor mediasi penting yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Penelitian di sektor publik oleh Setiawan dan Rahayu (2019) memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan mampu memperkuat hubungan emosional karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Perumda Tirtanadi Cabang Sei Agul, Medan selama Februari–April 2025. Populasi penelitian adalah seluruh 55 karyawan, dengan teknik proportional random sampling agar tiap divisi terwakili proporsional. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, mengukur tiga variabel: Gaya Kepemimpinan Inspiratif (X1), Loyalitas Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen diuji validitasnya menggunakan Pearson Product Moment (item valid jika $r > 0,3$) dan reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,6$). Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan SPSS 16 melalui tahapan: statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), dan regresi linear berganda.

Model regresi: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Uji hipotesis meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil

Uji t-Statistik (Parsial)

Pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) terhadap tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 1 Hasil Uji-t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	18.377	3.019	-	6.086	0.000
Kepemimpinan	0.100	0.121	-	0.821	0.415
Loyalitas	0.018	0.130	-	0.137	0.891

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t parsial pada Tabel 1, diperoleh informasi sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 0,821 dengan nilai signifikansi 0,415 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Loyalitas memiliki nilai t hitung sebesar 0,137 dengan nilai signifikansi 0,891 ($> 0,05$). Artinya, secara parsial variabel Loyalitas juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Kepemimpinan maupun Loyalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam model regresi ini.

Uji F

Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis ANOVA (Analysis of Variance). Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka model regresi dinyatakan signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika nilai Sig. $> 0,05$ maka model regresi tidak signifikan secara simultan.

Tabel 2 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.602	2	2.301	0.404	0.669
Residual	295.835	52	5.689		
Total	300.436	54			

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,404 dengan nilai signifikansi 0,669. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Loyalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan tidak signifikan, atau Kepemimpinan dan Loyalitas secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan R Square (R^2), yang bernilai antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.124	0.015	-0.023	2.385

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, nilai R Square sebesar 0,015 menunjukkan bahwa hanya 1,5% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Loyalitas. Sedangkan sisanya sebesar 98,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar -0,023 menunjukkan bahwa setelah dikoreksi terhadap jumlah variabel independen dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen justru menurun. Hal ini memperkuat hasil sebelumnya bahwa model regresi ini memiliki tingkat prediktabilitas yang sangat rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik, model regresi ini tidak mampu menjelaskan secara signifikan variasi dari Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Kepemimpinan dan Loyalitas.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan inspiratif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,415 yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, serta nilai t_{hitung} sebesar $0,821 < t_{tabel} (2,007)$. Dengan demikian, hipotesis pertama tidak terbukti. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan inspiratif belum memberikan kontribusi langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti loyalitas, motivasi internal, atau lingkungan kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan inspiratif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar $0,137 < t_{tabel} (2,007)$ dengan tingkat signifikansi $0,891 > \alpha = 0,05$, yang berarti hipotesis kedua juga tidak terbukti. Artinya, loyalitas karyawan yang tinggi tidak serta merta mencerminkan peningkatan kinerja. Bisa jadi karena loyalitas di sini bersifat emosional atau administratif, namun tidak diikuti oleh kontribusi produktivitas yang nyata. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan manajemen yang tidak hanya fokus pada loyalitas semata, tetapi juga pada sistem evaluasi dan pengembangan kinerja yang lebih menyeluruh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "*Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan*", maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 \rightarrow Y$)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Inspiratif (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,415 ($> 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar $0,821 < t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis pertama tidak terbukti.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 \rightarrow Y$)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Loyalitas Karyawan (X_2) juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi sebesar 0,891 ($> 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar $0,137 < t_{tabel}$, mengindikasikan bahwa hipotesis kedua tidak terbukti.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (X1 & X2 → Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Inspiratif dan Loyalitas Karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi uji F sebesar 0,669 ($> 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga juga tidak terbukti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0,015 menunjukkan bahwa hanya 1,5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Loyalitas. Sisanya sebesar 98,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang diteliti.

Referensi

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.