

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Era Digital

Vidia Ananda¹, Risa Putri Haruman², Yasinta Amartiwi³

^{1,2,3}Universitas Indonesia Mandiri

e-mail: pidiaap3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di era digital. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang semakin relevan seiring dengan perkembangan teknologi digital yang mengubah cara kerja dan dinamika organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 120 karyawan UMKM di Kota Bandar Lampung. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 yang berarti 67,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Temuan ini mengimplikasikan bahwa pemimpin UMKM perlu mengembangkan kemampuan transformasional terutama dalam konteks adaptasi digital guna meningkatkan kinerja karyawannya secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, UMKM, Era Digital, Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership on employee performance in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the digital era. Transformational leadership has become an increasingly relevant approach as digital technology develops and changes the way organizations work and their dynamics. The research method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires distributed to 120 MSME employees in Bandar Lampung City. Data analysis was performed using simple linear regression with SPSS 25 software. The results showed that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination (R^2) of 0.672, meaning that 67.2% of the variation in employee performance can be explained by transformational leadership. These findings imply that MSME leaders need to develop transformational capabilities, especially in the context of digital adaptation, in order to sustainably improve their employees' performance.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance, Msmes, Digital Era, Human Resources.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital yang pesat pada dekade terakhir telah membawa perubahan fundamental dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis dan manajemen organisasi. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagai tulang punggung

perekonomian Indonesia tidak terlepas dari pengaruh transformasi digital ini [1]. Data Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja Indonesia, sehingga kualitas pengelolaan sumber daya manusia di sektor ini menjadi sangat krusial [2].

Di era digital, pemimpin dituntut untuk mampu beradaptasi dan menggerakkan tim mereka dalam lingkungan yang terus berubah. Kepemimpinan transformasional muncul sebagai salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam menghadapi tantangan tersebut. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Burns [3] dan kemudian dikembangkan oleh Bass [4] yang mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai individu yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berinovasi, berani mengambil risiko, dan terus berkembang secara profesional [5].

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara [6], kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada UMKM, kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan mengingat keterbatasan sumber daya yang dimiliki, sehingga setiap individu dituntut untuk memberikan kontribusi optimal [7].

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan [8][9]. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan tersebut dalam konteks UMKM di era digital masih terbatas. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada UMKM di era digital, khususnya di Kota Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UMKM, dan (2) mengidentifikasi dimensi kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam konteks digital.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif-kausal. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan kausalitas antara variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) [10].

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM yang terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (1) UMKM telah beroperasi minimal 2 tahun, (2) memiliki setidaknya 5 karyawan, dan (3) telah mengadopsi minimal satu platform digital dalam operasionalnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 120 responden dari 25 UMKM yang memenuhi kriteria.

2.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Variabel kepemimpinan transformasional diukur menggunakan empat dimensi: (1) *Idealized Influence* (pengaruh ideal), (2) *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional), (3) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), dan (4) *Individualized Consideration* (perhatian individual) [11]. Variabel kinerja karyawan diukur

melalui lima indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, dan inisiatif [12].

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan nilai r -tabel sebesar 0,179 ($df = 120-2$, $\alpha = 5\%$), dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimal 0,60. Tabel 1 menampilkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	0,847	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,812	Reliabel

2.3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan: (1) analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, (2) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas (Glejser), serta (3) analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Model regresi yang digunakan adalah [13]:

$$Y = a + bX + e \quad (1)$$

Keterangan: Y = kinerja karyawan; a = konstanta; b = koefisien regresi; X = kepemimpinan transformasional; e = error term.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang terkumpul, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (58,3%), berusia 25-35 tahun (45,8%), berpendidikan terakhir SMA/SMK (41,7%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun (38,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM di Kota Bandar Lampung didominasi oleh generasi muda dengan tingkat pendidikan yang beragam.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional pada UMKM di Kota Bandar Lampung berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,89 (dari skala 1-5) dan standar deviasi 0,54. Dimensi *Inspirational Motivation* memperoleh skor tertinggi (mean = 4,12), diikuti oleh *Idealized Influence* (mean = 3,95), *Individualized Consideration* (mean = 3,78), dan *Intellectual Stimulation* (mean = 3,71) [14].

Variabel kinerja karyawan juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,76 dan standar deviasi 0,61. Indikator ketepatan waktu memperoleh skor tertinggi (mean = 3,92), sedangkan indikator inisiatif memperoleh skor terendah (mean = 3,55). Rendahnya skor inisiatif mengindikasikan bahwa karyawan UMKM masih perlu didorong untuk lebih proaktif dalam menghadapi tantangan digital.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,147 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji linearitas menghasilkan nilai F -hitung sebesar 42,381 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti hubungan antara variabel X dan Y bersifat linear. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,312 ($> 0,05$), sehingga tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi [15].

3.4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2 menyajikan hasil analisis regresi linier sederhana pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	B	t-hitung	Sig.
Konstanta (a)	0,742	2,318	0,022
Kepemimpinan Transformatif (X)	0,778	15,627	0,000
R ² = 0,672 F-hitung = 244,205 Sig. = 0,000			

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,742 + 0,778X$. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,778 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan transformatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,778 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t-hitung sebesar 15,627 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [16].

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 mengindikasikan bahwa 67,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformatif, sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

3.5. Pembahasan

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. [8] yang menemukan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rintisan digital. Demikian pula dengan temuan Purnama dan Suyanto [9] yang menyimpulkan bahwa pemimpin transformatif mampu meningkatkan kinerja tim melalui pemberdayaan dan pengembangan kemampuan digital karyawan.

Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan dalam konteks UMKM di era digital dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, pemimpin transformatif mampu menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Dalam era digital, kemampuan adaptasi ini menjadi sangat krusial karena teknologi terus berkembang dengan cepat [17]. Kedua, dimensi *Intellectual Stimulation* mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah, yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis digital yang kompetitif. Ketiga, *Individualized Consideration* memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan perhatian dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi individualnya [18].

Menariknya, dimensi *Inspirational Motivation* memperoleh skor tertinggi di antara keempat dimensi kepemimpinan transformatif. Hal ini menunjukkan bahwa pemilik/pemimpin UMKM di Kota Bandar Lampung umumnya mampu memberikan motivasi yang kuat kepada karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan memotivasi ini menjadi modal penting dalam menghadapi tantangan transformasi digital yang seringkali menimbulkan resistensi perubahan di kalangan karyawan [19].

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa para pemimpin UMKM perlu secara aktif mengembangkan kompetensi kepemimpinan transformasional mereka, terutama dimensi *Intellectual Stimulation* yang memperoleh skor terendah. Program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kemampuan mendorong inovasi dan kreativitas karyawan dalam konteks digital perlu menjadi prioritas, baik oleh pelaku UMKM sendiri maupun oleh pemerintah melalui program pembinaan UMKM [20].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di era digital di Kota Bandar Lampung. Setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,778 satuan. Koefisien determinasi sebesar 67,2% menunjukkan kontribusi yang substansial dari kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Dimensi *Inspirational Motivation* terbukti menjadi dimensi kepemimpinan transformasional yang paling menonjol pada UMKM di era digital, sedangkan *Intellectual Stimulation* masih perlu ditingkatkan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk mengkaji variabel mediasi seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, serta memperluas cakupan geografis penelitian untuk memperoleh generalisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- [1] Kementerian Koperasi dan UKM RI. Perkembangan Data Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) Tahun 2021–2022. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM; 2023.
- [2] Susilo D, Handayani R. Digital Transformation of MSMEs: Challenges and Opportunities in Indonesia. *J Asian Bus Econ Stud*. 2022; 29(2): 145–162.
- [3] Burns JM. *Leadership*. New York: Harper & Row; 1978.
- [4] Bass BM, Riggio RE. *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates; 2006.
- [5] Yulianto A, Wibowo S. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi Organisasi pada Era Industri 4.0. *J Manaj Dan Kewirausahaan*. 2021; 23(1): 45–58.
- [6] Mangkunegara AAP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke-14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2022.
- [7] Hermawan I, Rahayu S. Employee Performance in SMEs: The Role of Digital Leadership and Work Motivation. *Int J Hum Resour Manag*. 2023; 34(5): 1012–1035.
- [8] Hidayat R, Kusuma B, Santoso T. Transformational Leadership and Employee Performance in Digital Startup Companies: Evidence from Indonesia. *J Bus Res*. 2022; 143: 287–298.
- [9] Purnama C, Suyanto M. Digital Transformation and Transformational Leadership: Implications for MSME Performance. *Int J Emerg Mark*. 2023; 18(3): 621–642.
- [10] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi ke-3. Bandung: Alfabeta; 2023.
- [11] Bass BM, Avolio BJ. *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler Set*. 3rd ed. Redwood City: Mind Garden; 2004.
- [12] Rivai V, Sagala EJ. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Press; 2021.
- [13] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi ke-9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2021.

- [14] Prasetyo A, Dewi S. Profil Kepemimpinan UMKM di Lampung: Studi Deskriptif. *J Ekon Bisnis Lampung*. 2024; 5(1): 22–34.
- [15] Nachrowi ND, Usman H. Penggunaan Teknik Ekonometri. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2022.
- [16] Sekaran U, Bougie R. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 8th ed. Hoboken: Wiley; 2022.
- [17] Luthans F, Youssef-Morgan CM, Avolio BJ. *Psychological Capital and Beyond*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press; 2021.
- [18] Wang H, Sui Y, Luthans F, Wang D, Wu Y. Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers' Positive Psychological Capital and Relational Processes. *J Organ Behav*. 2021; 35(1): 5–21.
- [19] Siburian TE, Tjakraatmadja JH. The Role of Transformational Leadership in Digital Organizational Change. *J Leader Organ*. 2022; 4(2): 103–120.
- [20] Rahman MA, Susanto AR. Program Pengembangan UMKM Berbasis Digital: Evaluasi Kebijakan dan Rekomendasi. *J Kebijak Publik*. 2024; 15(1): 87–103.