TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i6.7178

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALON ANDESYA STUDIO BUKITTINGGI

The Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance at Andesya Studio Salon, Bukittinggi

Rizki Putri Amelia, Reflianto, Murni Astuti, Indra Saputra
Universitas Negeri Padang
rizkiputriamelia2003@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jul 3, 2025	Jul 28, 2025	Aug 9, 2025	Aug 14, 2025

Abstract

This study aims to examine the influence of transformational leadership style and organizational commitment on employee performance at Andesya Studio Salon in Bukittinggi. A quantitative approach was employed using a causal analysis method, where the independent variables were transformational leadership style and organizational commitment, and the dependent variable was employee performance. The research sample consisted of 32 employees selected through a total sampling technique. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity using Pearson correlation and for reliability using Cronbach's Alpha coefficient. Data were analyzed using multiple linear regression, with *t*-tests to assess the partial effect of each independent variable on the dependent variable, and an *F*-test to evaluate their simultaneous effect. The findings are expected to provide empirical evidence on the contribution of transformational leadership style and organizational commitment to

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

improving employee performance. The implications of this study offer a more comprehensive understanding of the strategic role of leadership and organizational commitment in optimizing employee performance within the service sector.

Keywords: Transformational Leadership Style; Organizational Commitment; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Andesya Salon.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Salon Andesya Studio Bukittinggi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis kausal, di mana variabel independen meliputi gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 32 karyawan yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitasnya dengan teknik korelasi Pearson dan reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dengan uji t untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengukur pengaruh simultan keduanya. Hasil penelitian diharapkan memberikan bukti empiris mengenai kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini mencakup pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai faktor strategis dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di sektor jasa.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan; Regresi Linier Berganda; Salon Andesya.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan orang lain agar ia menerima pengaruh itu (Burhanuddin, 2019). Kualitas kepemimpinan yang terdapat pada suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Bisa dikatakan bahwa entitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang dominan dalam menjalankan seluruh fungsi-fungsinya (Waworundeng et al., 2021).

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan keberlangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut (Jopanda, 2021). Peran pemimpin sangat penting dalam memotivasi karyawan,

pembentukan mental, dedikasi tinggi, dan loyalitas tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan.

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada sienergi antara pemimpin dan bawahan dalam menghadapi serta menyelesaikan berbagai tantangan dan hambatan yang muncul dalam organisasi. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan Koesmono, (2007). Dalam rangka meningkatkan kinerja bawahannya, seorang pemimpin hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang nantinya dapat diterapkan guna menjadi ciri khas dari pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola organisasinya dan mempengaruhi perilaku karyawan agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mochklas, 2022).

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa diharuskan memiliki SDM yang berdedikasi tinggi dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya. SDM yang berdedikasi memberikan kontribusi pada perkembangan perusahaan dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, hadirnya pemimpin yang mampu berperan dalam segala situasi dan konsisi sangat dibutuhkan pada perusahaan salon kecantikan. Setiap perusahaan diperlukan adanya pemimpin yang dapat memberikan semangat, bimbingan, arahan terhadap kinerja pegawai atau karyawannya dalam mecapai tujuan organisasi (Madyarti Gusti Meika, 2021).

Kualitas pelayanan merupakan salah satu faktor penting bagi penyedia layanan di salon kecantikan. Peningkatan kualitas pelayanan dapat terwujud karena adanya karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. Menurut Goetsch & Davis, (2019), kualitas pelayanan adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang mampu memenuhi dan melebihi harapan konsumen. Oleh karena itu, kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan salon akan sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan yang melakukan perawatan di salon. Masalah kepercayaan dan kualitas pelayanan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pada bisnis salon kecantikan. Pelayanan dan perawatan yang berkualitas dapat menarik minat konsumen untuk datang melakukan perawatan-perawatan kecantikan lainnya.

Selain kualitas pelayanan, komitmen kerja juga menjadi faktor kunci dalam mengatasi permasalahan yang sering terjadi dalam industri jasa kecantikan. Setiap pemimpin

berkewajiban memberikan perhatian untuk membina, mengerakkan, dan mengarahkan potensi karyawan guna mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pemimpin yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Sutrisno, 2014).

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor jasa seperti salon kecantikan, di mana interaksi antara karyawan dan pelanggan sangat menentukan kualitas layanan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik atau manajer salon dapat mempengaruhi motivasi, komitmen dan kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jepry (2020), mengemukakan disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Bagaskara & Rahardja (2018), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

Wau et al., (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa defenisi diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tekanan kerja. Menurut Suroto dalam (Silaswara et al., 2021) tekanan adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang". Menurut Yonata (2021), stress kerja sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan pada saat menghadapi sebuah pekerjaan yang akan dikerjakan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak *relaks*, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan".

Menurut (lie at al., 2019) komitmen karyawan dan stress kerja menjadi dua faktor yang sangat penting dalam memahami kinerja generasi milenial. Komitmen karyawan yang

tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja generasi milenial, sementara stress kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesejahterasaan dan kinerja mereka.

Penelitian yang disampaikan oleh Khan et al., (2021) dan Mujitabah et al., (2023) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan yang merupakan bagian dari komitmen kerja, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu, terutama dalam situasi kerja yang menuntut. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat stress yang lebih rendah, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di sektor ritel (Lee & Kim, 2023)

Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dengan mudah membuat karyawan merasa stress, cemas dan rendah semangat (Wartono, 2015). Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan salon yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya karena merasa tidak nyaman degan suasana kerja yang penuh tekanan, kurangnya komunikasi yang terbuka, serta minimnya dukungan dari atasan. Karyawan tersebut mengaku bahwa kondisi tersebut membuatnya kehilangan motivasi dan merasa tidak dihargai atas kontribusinya.

Fakta ini diperkuat dengan adanya komplain langsung dari pelanggan, baik secara lisan maupun melalui media sosial, yang menunjukkan bahwa pengalaman pelanggan di Salon Andesya tidak selalu memuaskan. Dalam konteks bisnis jasa, hal ini menjadi sangat krusial, karena kualitas pelayanan adalah indikator utama dalam membangun loyalitas pelanggan.

Selain itu, berdasarkan pengamatan internal dan informasi dari karyawan, diketahui bahwa perputaran karyawan di salon ini relatif tinggi, yang menandakan adanya ketidakpuasan kerja dan lemahnya komitmen organisasi. Hal ini berpotensi menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan serta menurunkan kualitas pelayanan karena kurangnya kontinuitas dan pengalaman tenaga kerja. Fenomena ini membuka ruang untuk ditelusuri lebih lanjut, apakah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan serta tingkat komitmen organisasi yang dirasakan karyawan telah mampu menciptakan kinerja yang stabil dan memadai.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Agung et al., (2013), *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Putra et al., (2020), *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud.

Dari beberapa defenisi diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan secara sadar dan disengaja meninggalkan organisasi tempatnya bekerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti ketidakpuasan kerja, peluang kerja yang lebih baik, maupun dinamika lingkungan kerja.

Berdasarkan data internal Salon Andesya selama periode Januari hingga Mei 2025, tercatat sebanyak 6 karyawan keluar dari pekerjaannya dalam lima bulan, dengan rata-rata turnover sebesar 3,93% per bulan. Walaupun angka ini belum tergolong ekstrem, tingkat turnover di atas 3% per bulan pada bisnis jasa seperti salon sudah cukup mengkhawatirkan, karena berkaitan langsung dengan konsistensi pelayanan, efisiensi operasional, dan pengalaman pelanggan.

Fakta ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, mengingat pemimpin memiliki peran sentral dalam menciptakan suasana kerja yang positif, mempertahankan karyawan, serta memotivasi mereka untuk memberikan layanan terbaik.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengkaji bagaimana "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kryawan di Salon Andesya Beautyfull Studio Bukittinggi". Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi strategis yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, suportif dan profesional.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dirancang untuk mengkaji bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja di salon kecantikan. Penelitian ini dikemas dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Salon Andesya Beautyfull Studio Bukittinggi".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis kausal. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Salon Andesya Beautyfull Studio Bukittinggi, dengan waktu pelaksanaan setelah disetujui seminar proposal penelitian. Populasi penelitian terdiri dari 32 karyawan di salon tersebut, dengan teknik

pengambilan sampel menggunakan total sampling, mengingat jumlah populasi yang kecil. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan dokumen terkait. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, serta variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap variabel-variabel tersebut.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di Salon Andesya. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan teknik korelasi Pearson dan koefisien Cronbach's Alpha. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dapat mengukur konstruk yang dimaksud, sementara uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Selain itu, pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan valid. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti empiris yang valid mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Salon Andesya.

HASIL

Pengujian asumsi klasik merupakan tahap penting dalam analisis regresi linear berganda karena bertujuan untuk memastikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi prasyarat statistik, sehingga hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara valid. Dalam penelitian ini, dilakukan empat jenis pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Keempat uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan bebas dari pelanggaran-pelanggaran statistik seperti distribusi data yang tidak normal, hubungan antar variabel independen yang

terlalu tinggi, varians residual yang tidak konstan, serta korelasi antara error satu dengan error lainnya.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Salah satu cara yang umum digunakan adalah dengan melihat nilai signifikansi dari Kolmogorov-Smirnov Test. Residual yang berdistribusi normal menjadi salah satu syarat penting dalam model regresi agar hasil estimasi parameter dapat diandalkan dan kesimpulan yang diambil dari model bersifat valid.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.148	32	.074	.939	32	.069
Komitmen Organisasi	.140	32	.113	.948	32	.128
Kinerja Karyawan	.120	32	.200*	.959	32	.259
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.074, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.113, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.200. Ketiga variabel memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Hubungan yang terlalu kuat akan menyebabkan hasil analisis regresi menjadi bias karena terjadi redundansi informasi. Indikator yang digunakan dalam uji ini adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance di atas 0.10 dan VIF kurang dari 10, maka model dikatakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.791	1.265
	Komitmen Organisasi	.791	1.265
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel bebas lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF berada jauh di bawah angka 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel bebas dalam model. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan variabel-variabel independen dapat digunakan secara simultan dalam analisis tanpa menimbulkan bias estimasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Jika residual memiliki varians yang berbeda-beda pada setiap nilai prediktor, maka terjadi heteroskedastisitas yang dapat menyebabkan ketidaktepatan dalam perhitungan signifikansi dan interval estimasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen, berikut merupakan dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji glesjer.

- Jika nilai Sig. > 0.05 maka Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig. < 0.05 Terjadi gejala heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.609	3.730		1.772	.087
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.033	.098	-.068	-.338	.738
	Komitmen Organisasi	-.095	.078	-.244	-1.216	.234
a. Dependent Variable: ABSRES						

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 adalah 0.738 dan untuk variabel X2 adalah 0.234. Karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi untuk X1 lebih lebih besar dari 0.05, sehingga dapat diputuskan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut dan model regresi dapat digunakan.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara residual satu dengan residual lainnya. Jika terdapat autokorelasi, maka nilai residual tidak acak dan dapat menyebabkan masalah dalam estimasi parameter regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson (DW), data tidak terjadi gejala autokorelasi ketika Nilai DW yang berada dalam rentang DU sampai 4-DU. Dengan menggunakan sampel sebanyak 32 dan variabel independent sebanyak 2 maka didapatkan nilai DU sebesar 1.501 dan nilai 4 – DU sebesar 2.499. Berikut merupakan hasil pengujian autokorelasi:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.821	0.674	0.652	2.13264	2.329

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Nilai Durbin-Watson sebesar 2.329 nilai tersebut berada diantara nilai DU = 1.501 sampai 4 – DU 2.499 sehingga menunjukkan bahwa residual tidak memiliki korelasi satu sama lain atau berada dalam kategori tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian, asumsi autokorelasi dalam model regresi telah terpenuhi dan data dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut.

Statistik Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan dua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komitmen organisasi (X2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja

karyawan (Y). Pengujian dilakukan melalui uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.886	5.969		.316	.754
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.398	.157	.303	2.543	.017
	Komitmen Organisasi	.666	.125	.637	5.344	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1.886 + 0.398X_1 + 0.666X_2}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.398 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.662 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t terdapat pada Tabel 4.11 sebelumnya.

Dari hasil uji t, diperoleh bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.017, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sementara itu, variabel X2 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	272.978	2	136.489	30.010	0.000
Residual	131.897	29	4.548		
Total	404.875	31			

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Dari hasil tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30.010 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.821	0.674	0.652	2.13264

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Dari tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.652, yang berarti bahwa 65.2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 34.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, penelitian ini menguji tiga hipotesis utama yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan secara parsial maupun simultan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil dari uji statistik tersebut dirangkum dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai signifikansi pengaruh yang terjadi dan keputusan terhadap masing-masing hipotesis

Tabel 7. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H_1	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.017	0.05	Diterima
H_2	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.000	0.05	Diterima
H_3	Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan	0.000	0.05	Diterima

Sumber: Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa hanya sebagian hipotesis yang diterima. Untuk hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0.017. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan ($\alpha = 0.05$), sehingga hipotesis H_1 diterima. Artinya, secara statistik, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Salon Andesya Beautyfull Studio Bukittinggi. Hal ini bisa terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan secara efektif, atau bisa juga karena faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu, untuk hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diperoleh p-value sebesar 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis H_2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat anggapan bahwa ketika karyawan memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka hal tersebut akan tercermin dalam perilaku kerja yang lebih produktif, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, pada pengujian hipotesis ketiga (H_3) yang dilakukan secara simultan, yaitu melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, diperoleh p-value sebesar 0.000 yang juga lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis H_3 diterima. Artinya, secara simultan, kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun secara parsial gaya kepemimpinan tidak signifikan, namun ketika digabungkan dengan komitmen organisasi, pengaruhnya menjadi lebih kuat dan berkontribusi positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara berbagai faktor internal organisasi, khususnya gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat komitmen karyawan itu sendiri.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya peran komitmen organisasi dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Di sisi lain, pimpinan perlu melakukan evaluasi terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan di lingkungan kerja, serta memastikan bahwa gaya kepemimpinan tersebut benar-benar mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan dorongan bagi karyawan untuk berkembang dan berkinerja secara maksimal.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji t, diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,126 (> 0,05), yang berarti tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan di Salon Andesya Studio belum secara konsisten mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Meskipun nilai koefisien regresi positif (0,160), namun secara statistik kontribusinya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

Hasil ini bertolak belakang dengan teori Robbins (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu membangkitkan semangat, motivasi, dan inovasi karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang karismatik, inspiratif, dan visioner seharusnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketidaksesuaian ini bisa

disebabkan oleh beberapa faktor, seperti persepsi karyawan yang belum melihat pemimpinnya sebagai figur transformasional secara utuh, atau kurangnya frekuensi komunikasi yang intens antara atasan dan bawahan. Bisa juga karena faktor eksternal seperti tekanan kerja atau rutinitas tugas yang cenderung sama dari waktu ke waktu, sehingga gaya kepemimpinan yang ada belum terasa signifikan dalam meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05), yang berarti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.635 menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas, keterikatan emosional, dan tanggung jawab moral yang dimiliki karyawan terhadap tempat kerja mereka memberikan dampak positif terhadap hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2008), bahwa komitmen organisasi mampu mendorong karyawan untuk melibatkan diri secara penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya. Ketika karyawan merasa memiliki hubungan emosional dan moral dengan organisasi, mereka akan menunjukkan kinerja yang optimal, menjaga kualitas pekerjaan, serta mampu bekerja secara mandiri dan tepat waktu. Dalam konteks Salon Andesya Studio, karyawan yang memiliki ikatan kuat terhadap tempat kerja mereka lebih mungkin menunjukkan dedikasi tinggi, hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan bersikap proaktif dalam mendukung operasional harian salon.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 43.300 dan signifikansi 0.000 (< 0.05). Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0.463 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 46,3% variasi dalam kinerja karyawan. Artinya, hampir setengah dari peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan tidak signifikan secara parsial, tetapi dalam model yang melibatkan dua variabel independen, kontribusi keseluruhan terhadap kinerja karyawan menjadi signifikan. Dengan kata lain, pengaruh kepemimpinan akan lebih terasa jika ditopang oleh komitmen organisasi yang tinggi. Keduanya saling melengkapi sebagai faktor internal yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Salon Andesya Studio perlu terus mendorong peningkatan komitmen karyawan sambil memperbaiki dan memperkuat pola kepemimpinan agar menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Salon Andesya Studio Bukittinggi, diperoleh simpulan sebagai berikut. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Meskipun arah pengaruhnya positif, kekuatan pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Kedua, komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja dalam aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Ketiga, secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja apabila dikembangkan secara terpadu dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 260–274.

Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Bulletin Of Management And Business, 1(2).

Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Diponegoro Journal Of Management, 7(2).

Burhanuddin, H. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam. Kajian Islam & Pendidikan, 11(1).

Dewi & Rudi Wibowo. (2020). The Effect Of Leadership Style, Organizational Culture And Motivation On Employee Performance. Management Science Letters, 10(2).

Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media.

Fauzan, A., Putriana, L., & Miranda, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Sebagai Intervening Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufacture Di Kawasan Karawang International Industry City (Kiic). Jurnal Ekobisman, 6(3).

Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 13(1). Https://Doi.Org/10.19184/Jpe.V13i1.10419

Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(12).

Goetsch, D. L., & Davis, S. (2019). Introduction To Total Quality: Quality, Productivity, Competitiveness. Prentice Hall International, Inc.

Jepry. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pana Lantas Sindo Ekspress. Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi, 8(1).

Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia (Vol. 6).

Khan, A. J., Bashir, F., Nasim, I., & Ahmad, R. (2021). Understanding Affective, Normative & Continuance Commitment Through The Lens Of Training & Development. Irasd Journal Of Management, 3(2). Https://Doi.Org/10.52131/Jom.2021.0302.0030

Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya.

Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect Of The Employees' Mental Toughness On Organizational Commitment And Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. Administrative Sciences, 13(5). Https://Doi.Org/10.3390/Admsci13050133

Madyarti Gusti Meika. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary, 1(1).

Mochklas, M. (2022). The Influence Of Leadership Style, Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance (Study On Pma South Korea Pt. Hilon Surabaya). Journal Of Multidisciplinary Research, 1(1). Https://Doi.Org/10.56943/Jmr.V1i1.28

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2(1), 70–78.

Mujitabah, Muzakki, M., Rokhman, M. F., & Fariz. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. Innovative: Journal Of …, 3(2).

Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover Di Pt Benua Penta Global Medan. Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 16(1). Https://Doi.Org/10.32528/Ins.V16i1.2005

Richard, M. (2018). Pertumbuhan Sektor Jasa Kalahkan Industri Manufaktur. Bisnis.Com.

Rosnelli, & Kefi, Y. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sma Deli Murni Bandar Baru. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan, 4(1).

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1). Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241

Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Y. C. Giap (Ed.), Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). Pustaka Kreasi Mandiri.

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. Personnel Psychology, 46(2). Https://Doi.Org/10.1111/J.1744-6570.1993.Tb00874.X

Tolu, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 11(1).

Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Karekteristik Pemimpin Yang Efektif. Social, Humanities, And Educational Studies (Shes): Conference Series, 5(1). Https://Doi.Org/10.20961/Shes.V5i1.57783

Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Yang Semakin Kompetitif. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 2(2).

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi), 4(1).

Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).

Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Wenang Cemerlang Press). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab, 11(2).

Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo. Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis, 12(1). Https://Doi.Org/10.47927/Jikb.V12i1.96

Yukl, G. (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Ke-5). Pearson Education.

Zebua, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Tbk Padanghalaban. Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi), 01(01).