

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**IRFAN FATURAHMAN
B100150180**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)

PUBLIKASI ILMIAH

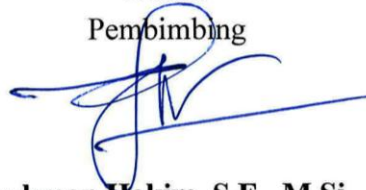
oleh :

IRFAN FATURAHMAN

B 100 150 180

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen
Pembimbing



Lukman Hakim, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)

IRFAN FATURAHMAN

B100150180

Telah dipertahankan didepan dewan penguji

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 15 Agustus 2019
Dan telah dinyatakan memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Dr. Anton Agus Setyawan, M. Si.** (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Ihwan Susila, SE, M.Si, P.hD.** (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Lukman Hakim, S.E., M.Si.** (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Dr. Syamsudin M.M.

NIK 195702111985 031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dari pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 Agustus 2019

Penulis



IRFAN FATURAHMAN

B100150180

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui apakah variabel perilaku kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspiration motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), perhatian individual (*individualized consideration*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Mengetahui manakah diantara variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspirasi yang berpengaruh paling dominan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PDAM Kabupaten Grobogan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling atau pengambilan sampel yang berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Metode analisis data menggunakan: 1) Uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; 2) Uji asumsi Klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; 3) Uji regresi linear berganda; 4) Uji Hipotesis, yaitu uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) Uji instrumen kuesioner dinyatakan valid dan reliabel; 2) Uji asumsi klasik, tidak terjadi kesalahan dalam asumsi klasik; 3) Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel stimulasi intelektual mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel stimulasi intelektual merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada variabel lain; 4) Hasil uji hipotesis, diperoleh hasil: a) Hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka adjusted-R² sebesar 0,507 atau 50,7 artinya variabel kepemimpinan transformasional mampu menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 50,7 dan sisanya 49,3 dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti; b) Hasil uji F menunjukkan bahwa kharisma, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspirasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05; c) Hasil uji t menunjukkan bahwa kharisma, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspirasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study were: 1) Determine whether the variable behavior of transformational leadership consists of the influence of the ideal balance of individual, inspirational motivation and intellectual stimulation has an influence on employee performance; 2) Determine which of the variables of transformational leadership consists of charisma, intellectual stimulation, individual attention, and motivation inspiring the most dominant influence. The population in this study were all employees at the district office PDAM

Grobogan. The sampling technique in this research is purposive sampling or sampling based on the considerations and criteria, in order to obtain a sample of 70 respondents. Methods of data analysis using: 1) test the research instrument, ie test the validity and reliability testing; 2) Test assumptions Classic, namely normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity; 3) Test the multiple linear regression; 4) Test the hypothesis, that the t test, F test, and test the coefficient of determination. The results of data analysis showed that: 1) Test questionnaire is valid and reliable; 2) Test the classical assumption, there is no error in the classical assumption; 3) The results of multiple linear regression test showed that the regression coefficient variable intellectual stimulation has the greatest value of the regression coefficient, so the variable intellectual stimulation is the most dominant variable affecting employee performance than other variables; 4) The results of hypothesis testing, the result: a) The results of the t test showed that charisma, intellectual stimulation, individual attention, and motivation inspiration individually significant effect on the performance of employees, this is indicated by the significant value of less than 0.05; b) F test results showed that charisma, intellectual stimulation, individual attention, and motivation inspiration jointly significant effect on the performance of employees, this is indicated by the significant value of less than 0.05; c) determination coefficient test results obtained figures adjusted- R^2 of 0.507 or 50,7% means that the variables of transformational leadership is able to explain the variation of the variable performance of employees amounted to 50,7% and the remaining 49,3% is influenced by other variables outside the model studied.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada era milenial saat ini, persaingan di dunia industri sangat kompetitif. Untuk memenangkan persaingan pada era yang kompetitif ini, organisasi atau perusahaan harus dapat mengelola manajemennya dengan baik termasuk sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan dan berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Mereka harus mampu menciptakan suatu ide-ide baru agar dapat bersaing dengan kompetitor. Ide tersebut dapat muncul atau dapat diasah sedemikian rupa agar tercipta suatu produk baru. Untuk dapat memberikan dorongan atau dukungan atas ide-ide yang dimiliki para karyawannya maka pemimpin harus mampu melihat potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya supaya kemampuan tersebut dapat tersalur dengan baik.

Organisasi merupakan wadah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui orang-orang didalamnya. Sekelompok orang tersebut merupakan kunci tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi sosial akan dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterlibatan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia lain dalam organisasi tersebut. Sehingga akhir-akhir ini tidaklah mustahil bila ada kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi dan sebagai aset terpenting dalam organisasi, termasuk dalam hal ini mengenai kepemimpinan.

Keberhasilan seorang pemimpin banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan dalam memimpin maupun berinteraksi sesama pemimpin, atasan dan bawahan, organisasi, serta lingkungan. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi kinerja dan cara pengambilan keputusan dari organisasi yang dipimpin. Pemimpin yang mampu menggerakkan orang lain atau pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri.

2. METODE

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh melalui: Data Primer, Menurut Sugiyono (2009) menjelaskan sumber primer adalah adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data Sekunder, Menurut Sugiyono (2009) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2009) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Menurut Sugiyono (2009) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Kharisma (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Perhatian Individu (*Individualized Consideration*) sedangkan variabel dependen yang diuji adalah kinerja karyawan. Berikut persamaan model regresi linier berganda.

$$Y = -5,424 + 0,319 X_1 + 0,318 X_2 + 0,306 X_3 + 0,241 X_4 + e \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -5,424 hal ini menunjukkan apabila jika variabel-variabel independen yang terdiri dari *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration* bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai negatif sebesar -5,424.
- Koefisien regresi variabel *idealized influence* (X_1) bernilai positif sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Idealized Influence* bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 atau dengan prosentase sebesar 31,9%.
- Koefisien regresi variabel *inspirational motivation* (X_2) bernilai positif sebesar 0,318. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *inspirational motivation* bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,318 atau dengan prosentase 31,8%.
- Koefisien regresi variabel *intellectual stimulation* (X_3) bernilai positif sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *intellectual stimulation* bertambah

1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,306 atau dengan prosentase 30,6%.

- e. Koefisien regresi variabel *individualized consideration* (X_4) bernilai positif sebesar 0,241. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *individualized consideration* bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 atau dengan prosentase 24,1%.

3.1.2 Uji Ketepatan Model Penduga (*Goodness of Fit*)

Uji *Goodness of Fit* terdiri dari: Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Parameter	Koefisien Regresi	Beta	t-Statistik	Probabilitas
(Konstanta)	-5,424		-1,824	
<i>idealized influence</i>	0,319	0,234	2,304	0,024**
<i>inspirational motivation</i>	0,318	0,280	2,726	0,008*
<i>intellectual stimulation</i>	0,306	0,236	2,493	0,015**
<i>inspirational motivation</i>	0,241	0,244	2,501	0,015**
F-Statistik = 18,769				
Signifikansi F = 0,000*				
R-Square = 0,536				
Adjusted R Square = 0,507				
Keterangan:				
* signifikan pada $\alpha = 1\%$				
** signifikan pada $\alpha = 5\%$				
*** signifikan pada $\alpha = 10\%$				

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka didapat penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2011), uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) dalam menerangkan variabel dependen. Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui hasil dari variabel *idealized influence* (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 2,304 > t_{tabel} 1,670$ dengan nilai signifikan sebesar 0,024 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa *idealized influence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti “*idealized influence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Grobogan”.

Hasil dari variabel *inspirational motivation* (X_2) menunjukkan t_{hitung} 2,726 > t_{tabel} 1,670 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa *inspirational motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti “*inspirational motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Grobogan”.

Hasil dari variabel *intellectual stimulation* (X_3) menunjukkan t_{hitung} 2,493 > t_{tabel} 1,670 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa *intellectual stimulation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti “*intellectual stimulation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Grobogan”.

Sedangkan hasil dari variabel *individualized consideration* (X_4) menunjukkan t_{hitung} 2,501 > t_{tabel} 1,670 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa *individualized consideration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti “*individualized consideration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Grobogan”.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011), Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted* R^2 dimana untuk menginterpretasikan besarnya nilai koefisien determinasi harus diubah kedalam bentuk persentase. Sisa dari total (100%) yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi menggunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 2. Ringkasan Model

Model	R-Square	Adjusted R Square
1	0,536	0,507

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* mempengaruhi sebesar 50,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 49,3% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

c. Uji F

Menurut Ghozali (2011), uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika taraf signifikansi $< 0,05$ dan F hitung lebih $>$ dari F tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan baik positif maupun negatif terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Tabel F

Variabel	F _{hitung}	Nilai Sig.
<i>idealized influence</i>	18,769	0,000
<i>inspirational motivation</i>		
<i>intellectual stimulation</i>		
<i>individualized consideration</i>		

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan pada tabel 3 diperoleh F_{hitung} sebesar $18,769 > F_{tabel}$ sebesar 2,51 dengan signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan $< 0,05$, maka model

regresi dapat digunakan untuk kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian t test dengan SPSS 25, variabel *idealized influence* mempunyai nilai $t_{hitung} (2,305) > t_{tabel} (1,668)$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $(0,024) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa *idealized influence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Podungge (2018). Demikian juga hasil penelitian dari Putri dan Iskandar (2016). Hal ini dikarenakan perilaku pemimpin pada PDAM Kabupaten Grobogan mampu membuat visi dan misi organisasi dengan baik, mempunyai kemampuan untuk menanamkan kebanggaan bagi karyawan, mampu mendorong para karyawan untuk memiliki cita-cita, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian t test dengan SPSS 25, variabel *inspirational motivation* mempunyai nilai $t_{hitung} (2,726) > t_{tabel} (1,668)$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $(0,008) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa *inspirational motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Soegiarto (2016). Hal ini dikarenakan pemimpin di PDAM Kabupaten Grobogan mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahannya, mampu memberikan inspirasi/cita-cita lembaga, selalu mendorong atau menyemangati para karyawan, dan mampu memberikan rangsangan kepada para karyawan untuk berkarya.

Dari hasil pengujian t test dengan SPSS 25, variabel *intellectual stimulation* mempunyai nilai $t_{hitung} (2,493) > t_{tabel} (1,668)$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $(0,015) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa *intellectual stimulation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Perdana dan Iskandar (2016). Hal ini disebabkan karena pimpinan mampu memberikan inovasi-inovasi kepada karyawan, mampu dalam memberikan analogi sederhana terhadap pekerjaan agar mudah dipahami oleh

setiap karyawan, mampu memberikan solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya, mampu menyederhanakan pesan-pesan yang disampaikan kepada karyawan dan mampu mendorong tingkat intelektualitas para karyawan.

Dari hasil pengujian t test dengan SPSS 25, variabel *individualized consideration* mempunyai nilai $t_{hitung} (2,501) > t_{tabel} (1,668)$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $(0,015) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa *individualized consideration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Septyan, Musadieg dan Mukzam (2017). Hal ini disebabkan karena pimpinan PDAM Kabupaten Grobogan mampu memberikan perhatian individu dengan berbagai cara kepada setiap karyawan, mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahannya dan secara khusus dan mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahannya terhadap pengembangan karir.

Dari hasil uji F dengan SPSS 25, variabel *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* mempunyai nilai F_{hitung} sebesar $(18,769) > F_{tabel}$ sebesar $(2,51)$ dengan signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$. Hal ini berarti bahwa *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Grobogan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)”. Kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini berjumlah 70 yang disebar kepada karyawan PDAM Kabupaten Grobogan. Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab IV, dapat diambil kesimpulan bahwa: Kharisma (*Idealized influence*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Grobogan. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Grobogan. Stimulasi

Intelektual (*Intellectual stimulation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Grobogan. Perhatian Individual (*Individualized consideration*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Grobogan. Kharisma (*Idealized influence*), motivasi inspirasional (*Inspiration motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), perhatian individual (*Individualized consideration*) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Grobogan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kharisma (*idealized influence*), dengan nilai koefisien regresi 0,319 dan nilai signifikan sebesar 0,024.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut: Bagi pihak perusahaan, Pimpinan PDAM Kabupaten Grobogan bisa mempertahankan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan model kepemimpinannya. Karena tidak dapat dipungkiri bila diterapkan model kepemimpinan transformasional kharisma (*Idealized influence*) yang baik dan berkarakter pasti memiliki pengikut yang baik pula sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya. Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*) pimpinan PDAM Kabupaten Grobogan harus lebih ditingkatkan lagi karena seorang pemimpin yang inspirasi dapat menjadi inspirasi bagi orang lain dengan menumbuhkan perasaan emosional yang dalam, perasaan bersemangat, dan menimbulkan kebaikan pada diri orang lain. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian fasilitas dan kelengkapan kerja karyawan yang semakin baik lagi, sehingga karyawan tidak menjadi jenuh dengan lingkungan kerja yang akhirnya akan menurunkan kinerja. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) kepemimpinan kepala PDAM Kabupaten Grobogan perlu dipertahankan, sebab intelektual seorang pemimpin akan diiringi dengan meningkatkannya kinerja karyawan. Pimpinan mampu mendorong untuk selalu mengevaluasi kerja mereka dan dapat membuat bawahan menjadi konsisten dalam bekerja. Disarankan agar perhatian individu (*individualized consideration*)

pimpinan PDAM Kabupaten Grobogan agar ditingkatkan karena diyakini dari hasil penelitian dapat meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan PDAM dapat memberikan motivasi melalui pelatihan, workshop, seminar dan sebagainya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi Peneliti Selanjutnya, Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan mengkaji lebih mendalam secara kualitatif berkaitan dengan karakter kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta, R., & Rahardjo, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 4, 1–7.
- Aunjum, A. H., Abbas, G., & Sajid, M. (2017). Transformational Leadership and Employee Motivation in Banking Sector of Pakistan, 5(9), 487–494. <https://doi.org/10.13189/aeb.2017.050901>
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN JEMBER. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Cooper Donald R dan C. William Emory. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Ekaningsih, A. S. (2014). The Effect of Transformational Leadership on the Employees' Performance through Intervening Variables of Empowerment, Trust, and Satisfaction (A Study on Coal Companies in East Kalimantan). *European Journal of Business and Management*, 6(22), 111–117.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (2008). *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga
- Hakim, Lukman. (2017), *Perilaku Organisasi*. Surakarta: Muhammadiyah University Press

Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara