

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN TATA USAHA NEGARA PEKANBAR

Putri Roitona, AfrinaldyRustam

* Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Article Info	ABSTRACT
Keyword : Transformational Leadership; Employee Performance; PTUN Pekanbaru.	This study examines the impact of transformational leadership on employee performance at the Pekanbaru State Administrative Court (PTUN Pekanbaru). The research is grounded in the critical role of leadership in enhancing organizational effectiveness, particularly within the judiciary, where accountability and high-quality public service are paramount. Over the past three years, PTUN Pekanbaru's performance has fluctuated—especially in terms of timely case resolution and litigant satisfaction—highlighting the need to evaluate the prevailing leadership style. Employing a quantitative, descriptive-associative approach, data were collected via questionnaire from the entire population of 47 court employees. Analyses included tests for validity, reliability, normality, Pearson correlation, and simple linear regression. Findings reveal that both transformational leadership and employee performance are rated at a high level. The Pearson correlation indicates a strong, significant relationship between transformational leadership and employee performance ($r = 0.789$). Simple linear regression further demonstrates that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.622—meaning that 62.2% of the variance in employee performance is explained by transformational leadership.
Info Artikel	SARI PATI
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, PTUN Pekanbaru Corresponding Author: Email: Afrinaldy.rustam@uin-suska.ac.id	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Pekanbaru. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di lingkungan peradilan yang menuntut akuntabilitas tinggi dan pelayanan publik yang prima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi pegawai PTUN Pekanbaru yang berjumlah 47 orang. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, korelasi Pearson, dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berada dalam kategori tinggi, demikian pula dengan kinerja pegawai. Uji korelasi Pearson mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,789. Sementara itu, hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622. Artinya, sebesar 62,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional.

PENDAHULUAN

Penegakan hukum dan keadilan yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan fondasi utama dalam mewujudkan negara hukum yang adil dan beradab. Dalam Pasal 18 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 ditegaskan bahwa kekuasaan kehakiman dilaksanakan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya, termasuk Pengadilan Tata Usaha Negara (UU No. 48 Tahun 2009). Oleh karena itu, penguatan kinerja lembaga peradilan menjadi kunci dalam menjamin keadilan yang transparan dan akuntabel bagi masyarakat.

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Pekanbaru sebagai bagian dari lingkungan peradilan di bawah Mahkamah Agung memiliki peran strategis dalam menyelesaikan sengketa administrasi antara warga negara dengan pejabat pemerintah. Kinerja PTUN Pekanbaru diukur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merujuk pada Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 173/SEK/SK/I/2022, yang berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian sasaran strategis organisasi.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) PTUN Pekanbaru tahun 2022 hingga 2024, ditemukan fluktuasi capaian kinerja, terutama dalam hal penyelesaian perkara tepat waktu dan tingkat kepuasan pencari keadilan. Pada tahun 2022, tingkat penyelesaian perkara tepat waktu mencapai 98,28%, namun menurun signifikan menjadi 61,67% di tahun 2023. Indeks kepuasan pencari keadilan yang semula sebesar 210% juga menurun menjadi 94,59% (LKJIP PTUN Pekanbaru, 2022–2024). Meski terdapat perbaikan pada beberapa indikator di tahun 2024, tren penurunan di sektor pelayanan publik peradilan menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor internal, khususnya gaya kepemimpinan.

Dalam konteks organisasi, gaya kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karena mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun kolaborasi antara pemimpin dan bawahan (Bass, 1990; Batubara, 2020). Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Alkhatani (2016) menambahkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada kecerdasan emosional pemimpin dan penerimaan dari bawahan.

Seiring meningkatnya tuntutan publik terhadap pelayanan peradilan yang profesional, transparan, dan akuntabel, peningkatan kinerja pegawai menjadi sebuah keniscayaan. Namun demikian, masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di lingkungan PTUN Pekanbaru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru, sebagai bagian dari upaya mendukung terselenggaranya negara hukum yang menjunjung tinggi keadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

METODE

Penelitian ini menggunakan instrumen angket untuk mengukur dua variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional (X) dan kinerja pegawai (Y). Variabel kepemimpinan transformasional dikembangkan berdasarkan teori Bass & Avolio (1994), yang mencakup empat dimensi utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Masing-masing dimensi diukur melalui tiga butir pernyataan, sehingga total terdapat 12 butir dalam angket variabel X.

Sementara itu, pengukuran kinerja pegawai mengacu pada teori kinerja dari Mangkunegara (2017), yang mencakup enam dimensi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama. Setiap dimensi diukur menggunakan dua pernyataan, sehingga total terdapat 12 butir untuk variabel Y.

Sebelum instrumen digunakan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas diuji menggunakan metode Pearson Product Moment. Instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung $\geq r$ tabel (Ancok & Singarimbun, 2005; Sugiyono, 2016). Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Alpha Cronbach, di mana nilai $\alpha > 0,60$ dianggap cukup reliabel (Sugiyono, 2016).

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan beberapa teknik statistik, yaitu analisis deskriptif, uji normalitas, dan analisis inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data dari masing-masing variabel melalui tabel frekuensi, grafik, dan ukuran statistik dasar (Sugiyono, 2016). Uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk karena jumlah sampel yang relatif kecil (< 50), dan hasil dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linear sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan adalah: $Y = a + bX + e$, di mana Y adalah kinerja pegawai, X adalah kepemimpinan transformasional, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error (Ridwan, 2003).

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka pengaruh dianggap signifikan (Yusri, 2016). Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Semakin mendekati nilai 1, maka kontribusinya dianggap semakin besar (Ghozali, 2016).

Terakhir, korelasi antara kedua variabel diuji menggunakan analisis korelasi Pearson, untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan linier antar variabel. Interpretasi nilai R dilakukan berdasarkan kategori yang dikemukakan oleh Ridwan & Sunarto (2013), yaitu mulai dari sangat lemah (0,00–0,199) hingga sangat kuat (0,80–1,000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Pekanbaru dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1997, yang menetapkan pembentukan beberapa PTUN baru di Indonesia, termasuk PTUN Banda Aceh, Jambi, Bengkulu,

Palangkaraya, Palu, Kendari, Yogyakarta, dan Mataram. PTUN Pekanbaru mulai beroperasi secara resmi pada tanggal 29 Oktober 1998. Pembentukan PTUN Pekanbaru merupakan bagian dari pengembangan lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara (PERATUN) yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Meskipun undang-undang tersebut diundangkan sejak tanggal 29 Desember 1986, implementasi PERATUN memerlukan perencanaan dan persiapan yang matang dari pemerintah, baik dari segi sarana prasarana maupun personel. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 145 Bab VII Ketentuan Penutup Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, yang menyebutkan bahwa pembentukan lingkungan peradilan ini dilakukan secara bertahap dengan waktu pelaksanaan selambat-lambatnya lima tahun sejak diundangkannya undang-undang tersebut.

Sebagai tindak lanjut dari amanat undang-undang tersebut, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1991 tentang Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 yang diundangkan pada 14 Januari 1991. Tanggal ini kemudian dijadikan sebagai tonggak sejarah berdirinya PERATUN dan diperingati sebagai Hari Ulang Tahun PERATUN oleh seluruh jajaran peradilan tata usaha negara di Indonesia. Pada saat awal beroperasinya PERATUN, hanya terdapat lima PTUN yaitu PTUN Jakarta, Medan, Palembang, Surabaya, dan Ujung Pandang yang dibentuk melalui Keputusan Presiden Nomor 52 Tahun 1990. Sementara itu, untuk tingkat banding, tiga Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT-TUN) pertama didirikan di Jakarta, Medan, dan Ujung Pandang melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1990. Hingga tahun 2020, telah terbentuk sebanyak 34 PTUN dan 4 PT-TUN di seluruh Indonesia.

Struktur organisasi PTUN Pekanbaru merupakan cerminan dari sistem kerja yang mengatur hubungan antara tugas, wewenang, dan tanggung jawab di antara bagian-bagian yang ada dalam pengadilan. Struktur ini berfungsi untuk mengatur proses administratif dan yustisial agar dapat berjalan efektif dan efisien dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok pengadilan.

Visi PTUN Pekanbaru mengacu pada visi Mahkamah Agung Republik Indonesia, yakni "Mewujudkan Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru yang Agung". Visi ini mengandung makna bahwa PTUN Pekanbaru diharapkan menjadi lembaga peradilan yang dihormati, memiliki kewibawaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan. Untuk mewujudkan visi tersebut, PTUN Pekanbaru menetapkan misi yang merupakan derivasi dari misi Mahkamah Agung, yaitu menjaga kemandirian badan peradilan, memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada masyarakat pencari keadilan, meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan, serta meningkatkan kredibilitas dan transparansi lembaga peradilan.

Adapun tugas pokok PTUN Pekanbaru di bidang yustisial adalah menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 serta berbagai peraturan pelaksana lainnya, seperti Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) dan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA). PTUN Pekanbaru juga berperan dalam meneruskan perkara ke pengadilan yang berwenang, meningkatkan profesionalisme hakim sesuai dengan Kode Etik dan Pedoman

Perilaku Hakim, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan sebagai pilar terakhir dalam menegakkan hukum dan keadilan. Selain itu, pengadilan ini turut bertanggung jawab dalam membina calon hakim dan melaksanakan ketentuan organisasi serta tata kerja kepaniteraan berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 Pasal 225.

Fungsi PTUN Pekanbaru mencakup pembinaan terhadap pejabat struktural dan fungsional serta pegawai lainnya dalam aspek administrasi umum maupun teknis yustisial. Pengadilan ini juga melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan perilaku hakim serta pegawai sebagai bagian dari upaya menjaga integritas lembaga. Secara lebih luas, PTUN Pekanbaru menjalankan sebagian kekuasaan kehakiman negara di bidang tata usaha negara.

Lambang PTUN Pekanbaru memiliki bentuk lonjong menyerupai telur dan sarat dengan makna filosofis. Garis tepi pada lambang berjumlah lima yang melambangkan lima sila Pancasila sebagai dasar negara. Tulisan "Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru" yang melingkar di bagian atas menunjukkan identitas lembaga. Di tengah lambang terdapat lukisan cakra, senjata pamungkas milik Dewa Kresna dalam pewayangan, yang melambangkan upaya peradilan dalam memberantas ketidakadilan dan menegakkan kebenaran. Perisai Pancasila terletak di tengah cakra, mencerminkan landasan hukum kekuasaan kehakiman berdasarkan Pancasila, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 jo. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004. Di bagian bawah lambang terdapat dua untaian bunga melati, masing-masing terdiri dari delapan kuntum bunga yang menggambarkan prinsip kepemimpinan dalam falsafah Hastabrata. Sementara itu, tulisan "Dharmmayukti" pada lambang berasal dari bahasa Jawa yang mengandung makna keutamaan yang nyata, yaitu kejujuran, kebenaran, dan keadilan yang diharapkan menjadi pedoman utama dalam menjalankan fungsi pengadilan.

Deskripsi Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Pekanbaru dengan jumlah total sebanyak 47 orang. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yakni sebanyak 28 orang (59,57%), sedangkan perempuan berjumlah 19 orang (40,43%).

Dari segi usia, responden paling banyak berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 21 orang (44,68%), diikuti oleh usia 41–50 tahun sebanyak 13 orang (27,66%), usia di bawah 30 tahun sebanyak 11 orang (23,40%), dan usia 51–60 tahun sebanyak 2 orang (4,26%). Tidak terdapat responden berusia di atas 60 tahun.

Ditinjau dari pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan S1 dengan jumlah 30 orang (63,83%). Disusul oleh lulusan S2 sebanyak 9 orang (19,15%), dan lulusan SMA/SMK serta Diploma masing-masing sebanyak 4 orang (8,51%). Tidak terdapat responden dengan pendidikan jenjang S3.

Berdasarkan jabatan, responden terbanyak adalah calon hakim sebanyak 12 orang (25,53%), diikuti oleh hakim, panitera, dan staf yang masing-masing berjumlah 8 orang (17,02%). Selanjutnya terdapat PPNPN sebanyak 7 orang (14,89%) dan kasubbag sebanyak 4 orang (8,51%).

Uji Instrument Penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur dua variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pada uji validitas, digunakan metode Corrected Item Total Correlation dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kedua variabel memiliki nilai korelasi (r -hitung) yang lebih besar dari r -tabel (0,361), serta nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$. Dengan demikian, semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 0,846 dan untuk variabel Kinerja adalah 0,848. Nilai ini melebihi batas minimal 0,6 sebagaimana disebutkan oleh Ghazali (2028), yang berarti kedua instrumen memenuhi syarat reliabilitas. Ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item-item kuesioner bersifat konsisten dan stabil.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini, baik dari segi validitas maupun reliabilitas, memenuhi standar kelayakan dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dalam penelitian ini diawali dengan analisis statistik deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan ringkas mengenai kondisi variabel-variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan software SPSS untuk memperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai minimum sebesar 43, nilai maksimum sebesar 58, rata-rata 49,98, dan standar deviasi 4,094. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 44, maksimum 56, rata-rata 50,04, dan standar deviasi 3,057. Dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 dan jumlah item 12 per variabel, rentang skor kuesioner adalah 12 hingga 60. Berdasarkan interpretasi kategori skor yang diadaptasi dari Sugiyono (2019), nilai rata-rata untuk kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

Variabel Kepemimpinan Transformasional diukur melalui 12 butir pernyataan yang mencakup empat dimensi, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, dan perhatian individual. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai diukur dengan 12 butir pernyataan yang mewakili enam dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama. Rata-rata skor yang tinggi pada kedua variabel menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan atasan dan kinerja mereka.

Selanjutnya, dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,246 untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dan 0,203 untuk variabel Kinerja Pegawai. Karena kedua nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Kondisi ini juga didukung oleh grafik histogram dan P-P Plot yang menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, menandakan distribusi normal.

Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik selanjutnya, seperti uji korelasi dan regresi, untuk menguji hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai. Hasil analisis deskriptif dan uji normalitas ini menjadi dasar penting dalam memastikan kualitas data yang valid dan reliabel dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini diawali dengan uji korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai korelasi sebesar 0,789 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi persepsi pegawai terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan tersebut dianggap signifikan, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Temuan ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja bawahan melalui berbagai dimensi kepemimpinan yang inspiratif dan memberikan perhatian individu.

Selanjutnya, dilakukan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai serta besarnya kontribusi pengaruh tersebut. Hasil regresi menunjukkan persamaan $Y = 20,609 + 0,589X$, di mana angka 20,609 merupakan konstanta yang menunjukkan nilai kinerja pegawai saat kepemimpinan transformasional bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,589 mengartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,589 satuan. Nilai t hitung sebesar 8,605 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin baik pula kinerja pegawai di kantor tersebut.

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 8,605 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan

Tata Usaha Negara Pekanbaru. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,622 yang berarti 62,2% perubahan pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Sementara itu, sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,614 menandakan bahwa model regresi yang digunakan tetap stabil dan akurat meskipun sudah disesuaikan dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 47 responden di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Pekanbaru, ditemukan beberapa temuan penting yang menggambarkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Pembahasan ini bertujuan untuk menjelaskan secara rinci pengaruh dan hubungan antara kedua variabel tersebut serta mengaitkannya dengan rumusan masalah penelitian. Selain itu, pembahasan ini memperkuat interpretasi data statistik yang telah diperoleh pada bab sebelumnya. Analisis dilakukan berdasarkan data hasil pengolahan kuesioner dan analisis statistik menggunakan SPSS dengan fokus utama menjawab rumusan masalah terkait pengaruh dan hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di PTUN Pekanbaru.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PTUN Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,622 mengindikasikan bahwa 62,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai signifikansi pada uji regresi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan kata lain, penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di lingkungan PTUN Pekanbaru memberikan dampak nyata dalam peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan dorongan motivasional dan pengaruh positif kepada pegawai melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks PTUN Pekanbaru, perhatian dan keterlibatan pimpinan terhadap bawahannya—melalui keterbukaan komunikasi, partisipasi dalam kegiatan bersama, serta penghargaan terhadap ide dan kinerja pegawai—menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTUN Pekanbaru. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, serta

mendorong pengembangan potensi individu berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, digunakan uji korelasi Pearson. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat kuat dan signifikan. Dalam interpretasi statistik, koefisien korelasi mendekati angka 1 menandakan hubungan yang erat antar variabel, sehingga nilai 0,789 termasuk kategori korelasi kuat. Ini berarti semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ditunjukkan.

Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi internal pegawai, memperkuat rasa tanggung jawab, serta menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa diperhatikan secara individual, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan dipercaya untuk mengembangkan kreativitasnya, maka semangat kerja dan hasil kinerja mereka pun meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di PTUN Pekanbaru. Hubungan ini tidak hanya kuat secara statistik, tetapi juga nyata dalam praktik sehari-hari di lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru*, serta analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor PTUN Pekanbaru tergolong tinggi, terutama pada aspek motivasi inspiratif dan perhatian individual terhadap pegawai.
- 2) Kinerja pegawai di PTUN Pekanbaru menunjukkan tingkat yang cukup tinggi, dilihat dari tanggung jawab kerja, ketepatan waktu, dan pencapaian target kerja.
- 3) Semua item instrumen penelitian untuk variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai terbukti valid dan reliabel berdasarkan hasil uji validitas (Pearson Product Moment) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,6).
- 4) Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,789 dan signifikansi 0,000. Selain itu, hasil uji t menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai signifikan secara statistik ($t_{hitung} = 8,605$; $sig. = 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.
- 5) Hasil uji regresi mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi

tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan lembaga peradilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S. (2012). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Alkhatani, A. H. (2016). The influence of leadership styles on organizational commitment: The role of emotional intelligence. *International Journal of Business and Management*, 11(6), 123–135.
- Ancok, D., & Singarimbun, M. (2005). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Avolio, B. J. (2009). *Full Range Leadership Development*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) - Third Edition*. Mind Garden.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Bass, B. M. (2010). Leadership in organizations. In G. A. Yukl (Ed.), *Pearson Education*.
- Batubara, A. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 8(2), 55–69.
- Bedu, A., & Djafri, M. (2017). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Erri, I., Purnomo, A., & Sari, D. (2021). The impact of leadership style on employee performance: A study in the millennial era. *Journal of Leadership and Management*, 18(1), 30–42.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadis Shahih Bukhari dan Shahih Muslim.

- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1996). *Organizational Behavior and Management* (5th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory and its impact on employee empowerment. *International Journal of Research in Engineering and Technology*, 4(5), 79–85.
- Mahkamah Agung RI. (2022). Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI No. 173/SEK/SK/I/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. South-Western College Pub.
- Mulyasa, E. (2010). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- O'Leary, Z. (2001). *The Essential Guide to Doing Your Research Project*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2022*. Pekanbaru.
- Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023*. Pekanbaru: PTUN Pekanbaru.
- Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru. (2024). *Laporan Magang di Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru*.
- Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru. (2025, Juni 5). *Profil Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru*.
- Riduwan. (2018). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.