

## **PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DTI**

Santi Nurhadi<sup>1)</sup>, Rachma Nadhila Sudiyono<sup>2)</sup>, Adiyanto<sup>3)</sup>

[Santinurhadi17@gmail.com](mailto:Santinurhadi17@gmail.com), [rachma.ipem@gmail.com](mailto:rachma.ipem@gmail.com), [adiet031170@gmail.com](mailto:adiet031170@gmail.com)

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Insan Pembangunan Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Software Engineering Universitas Insan Pembangunan Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformational leadership dan psychological well-being terhadap kinerja karyawan di PT DTI. Data penelitian ini diambil berdasarkan kuesioner yang disebarluaskan kepada 94 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan purposive sampling. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, serta uji hipotesis (uji T dan uji F) dengan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.

*Kata kunci:* Transformational Leadership, Psychological Well-Being, Kinerja karyawan

### **LATAR BELAKANG**

Pada lingkungan organisasi yang saat ini semakin kompleks dan kompetitif, setiap organisasi diharuskan mampu peka terhadap kemajuan tersebut agar dapat bertahan dan terus berkembang. Maka diperlukan dukungan dari individu untuk melakukan perubahan guna membantu organisasi tersebut. Proses yang dibutuhkan tidaklah mudah, sebagai pemimpin yang menjadi panutan dalam organisasi, haruslah mampu membawa perubahan yang dilakukan mulai dari tingkatan paling atas yaitu pemimpin yang kemudian akan diikuti oleh para karyawan.

Seorang pemimpin adalah inspirator, pembujuk, pengaruh, dan motivator orang lain. Unsur tertinggi dari kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin mampu untuk menginspirasi orang lain. Seorang pemimpin harus memiliki *personal branding* agar dapat memberikan contoh yang baik bagi orang lain dan keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

(Northouse :2019 )menganggap gaya kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan hubungan interpersonal yang kuat, pengembangan visi yang jelas, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai

tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk memberikan motivasi pegawai, meningkatkan kepercayaan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan, dan kepuasan kinerja oleh karyawan tersebut.

Kepemimpinan transformasional meliputi peningkatan hubungan yang baik antara pemimpin dengan pengikutnya dengan berdasar kepada kepercayaan, komitmen dan rasa puas. Salah satu variabel yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan yaitu *Psychological Well-Being*. Persaingan dan tantangan yang semakin ketat dalam dunia bisnis antar organisasi ataupun perusahaan, membuat perusahaan harus mempunyai karyawan yang berkualitas, produktif, dan mempunyai kesehatan mental yang baik. Hal tersebut diperlukan agar saat bekerja sama untuk mencapai tujuan Perusahaan, tujuan Perusahaan dapat dicapai apabila SDM didalamnya memiliki kinerja yang baik dan optimal.

Kinerja merupakan hasil yang diraih oleh seseorang dalam memenuhi tanggung jawab yang di bebankan kepadanya dengan dasar kecakapan, pengalaman, waktu, dan kesungguhannya, tingkat kedisiplinan, kreativitas, *team work*, kecakapan, dan tanggung jawab merupakan kriteria yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian kinerja

terhadap karyawan. Oleh sebab itu, kinerja menjadi *goal* yang harus diraih oleh perusahaan karena kinerja adalah salah tolak ukur suatu perusahaan dalam membangun dan mengevaluasi SDM yang ada di dalamnya. Maka, kinerja pegawai memiliki peran yang vital dalam perjalanan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

PT DTI. Perusahaan ini adalah salah satu produsen yang bergerak dalam industri *textile* khususnya pada jenis *canvas* dan *woven* dan memasok untuk kebutuhan manufaktur berbagai *brand* alas kaki terkemuka seperti Nike, Adidas, New Balance, dan lain sebagainya. Setiap Perusahaan tentu memiliki target dalam setiap isunya, dan target retur Perusahaan ini adalah 0%, Berikut adalah data retur periode April – September 2023

**Tabel 1 Data Retur PT DTI Periode April – September 2023**

Bulan	Qty Retur (Yd)	Total Pengembalian (Rp)
April	36	626.083,00
Mei	11	654.732,10
Juni	417	12.548.715,00
Juli	59	1.715.425,00
Agustus	5	15.309,60
September	1328	49.019.428,00
Total	1856	64.579.692,70

*Sumber : Divisi marketing PT. DTI*

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa Tingkat retur tidak stabil dari waktu ke waktu, sedangkan target perusahaan adalah 0% untuk retur material karena isu ini merupakan salah satu isu fatal, yang pada akhirnya dapat berpotensi pada penurunan permintaan/penjualan.

Hasil output yang bermasalah ini tidak lepas dari faktor kinerja SDM Dimana hal tersebut berperan penting dalam menentukan kualitas suatu produk. Berbagai macam faktor dapat mempengaruhi kinerja dan menurut informasi dari staf di Perusahaan tersebut jika permasalahannya ada di gaya kepemimpinan yang kurang optimal dan kesejahteraan psikis yang kurang di perhatikan,

Inti kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional mengajak anggota secara bersama-sama untuk

melakukan perubahan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan. Dengan hal tersebut, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkesinambungan sehingga berimplikasi pada terdorongnya produktifitas yang tinggi dan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari upaya untuk meningkatkan produktifitas karyawan terutama mengenai bagaimana hubungan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya dapat berkesinambungan dengan bawahan juga bagaimana pengelolaan kesejahteraan psikologis karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat dan produktifitas dapat tercapai. Terjadinya penurunan produktifitas dan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya gaya kepimpinan yang kurang efektif dan tidak adanya evaluasi kesejahteraan psikologis / mental karyawan secara berkala. Berdasarkan permasalahan tersebut dan untuk menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Psychological Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan di PT DTI”.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut (Hidayat, 2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

#### **a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Suwatno, 2019) memberikan pendapat yakni kepemimpinan *transformasional* ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

### b. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Menurut (Maryatmi, 2018) *Psychological well-being* adalah suatu keadaan di mana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengarahkan tingkah lakunya sendiri, mampu mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, mampu mengatur lingkungan, dan memiliki tujuan dalam hidupnya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode asosiatif, karena secara terperinci akan menjelaskan mengenai apa, siapa, kapan, dan bagaimana hubungan atau keterikatan antar variabelnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuesioner).

Secara umum pengambilan data penelitian ini adalah data primer yang akan diambil dari angket pada karyawan divisi produksi, *procurement*, dan *marketing*.

Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT DTI dan sampel dalam penelitian adalah pegawai pada divisi *procurement*, *marketing*, dan staf produksi di PT DTI dengan jumlah 94 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang artinya dalam penelitian ini sampelnya adalah para pegawai yang memenuhi kriteria tertentu. Kriteria yang dijadikan sampel penelitian adalah pegawai yang berada di divisi yang langsung berhubungan dengan hasil produksi dan sebagai *window* dari internal perusahaan ke pihak *buyer* yaitu di divisi *procurement*, *marketing*, dan staf produksi.

Pada penelitian ini data primer didapat dari hasil kuesioner yang kemudian akan

dilah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *transformational leadership* dan *psychological well-being* terhadap kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan total pernyataan 20 item kuesioner yaitu 5 item untuk variabel  $X_1$ , 6 item untuk variabel  $X_2$  dan 9 item untuk variabel  $Y$ .

Hasil uji validitas yang telah dilakukan melalui kuesioner tersebut pernyataan dinyatakan valid karena nilai yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel 0,203. Kemudian setelah diperiksa keabsahannya, penulis juga melakukan uji reliabilitas yang hasilnya uji reliabilitas analisis keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan. Ketiga variabel tersebut lolos uji karena Nilai Chronbach alpha lebih besar dari nilai standar sebesar 0,70.

**Tabel 2** Uji Reliabilitas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Transformational Leadership</i>	0.841	<i>Reliable</i>
2	<i>Psychological Well-being</i>	0.882	<i>Reliable</i>
3	Kinerja	0.934	<i>Sangat Reliable</i>

Sumber : data primer yang diolah, 2023

### Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov pada tabel berikut didapat nilai Assymp. Sig  $> 0.05$ . Dari output tabel tersebut juga diperoleh nilai Assymp. Sig variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ) sebesar 0.126, variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) sebesar 0.131, dan variabel kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.174. Maka dapat disimpulkan jika bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 3** Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	Keterangan
<i>Transformational leadership</i>	0,126	Data berdistribusi normal
<i>Psychological well-being</i>	0,131	Data berdistribusi normal
Kinerja	0,174	Data berdistribusi normal

Sumber : data primer diolah, 2023

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai VIF dari kedua variabel kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan regresi bebas dari multikolinearitas.

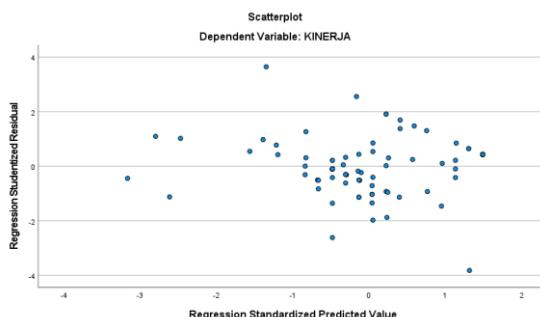
**Tabel 4** Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Transformational leadership	0,413	2,420	Tidak terjadi Multikolinearitas
Psychological well-being	0,413	2,420	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data primer yang diolah, 2023

#### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola, juga sebarannya berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : data primer yang diolah, 2023

**Grafik 1** Uji Heteroskedastisitas

#### Uji Korelasi Sederhana X<sub>1</sub> Terhadap Y

Berdasarkan uji korelasi pada tabel berikut dapat disimpulkan bahwa data berkorelasi signifikan  $< 0.05$  dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,706 yang dapat diinterpretasikan jika hubungan *transformational leadership* terhadap kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5** Uji korelasi Sederhana X<sub>1</sub> Terhadap Y

		Transformational Leadership	Kinerja
Transformational Leadership	<i>Pearson correlation</i>	1	.706 **
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	94	94
Kinerja	<i>Pearson correlation</i>	.706 **	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	94	94

Sumber : data primer yang diolah, 2023

#### Uji Korelasi Sederhana X<sub>2</sub> Terhadap Y

Berdasarkan uji korelasi pada tabel di bawah ini dapat disimpulkan bahwa data berkorelasi signifikan  $< 0.05$  dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,724 yang dapat diinterpretasikan jika hubungan *transformational leadership* terhadap kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5** Uji korelasi Sederhana X<sub>2</sub> Terhadap Y

		Psychological Well-being	Kinerja
Psychological Well-being	<i>Pearson correlation</i>	1	.724 **
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	94	94
Kinerja	<i>Pearson correlation</i>	.724 **	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	94	94

Sumber : data primer yang diolah, 2023

#### Uji Korelasi Berganda X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Y

**Tabel 6** Uji korelasi Berganda X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model	R	Model Summary						Change Statistics		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	Change Statistics		Change	F Change	df
						Change	F Change			
1	.761*	.580	.571	3.201	.580	62.776		2		

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda di atas, didapatkan nilai R sebesar 0,761, maka dapat disimpulkan jika data berkorelasi dengan

tingkat hubungan antara *transformational leadership* ( $X_1$ ) dan *psychological well-being* ( $X_2$ ) dan kinerja (Y) adalah kuat yang terdapat pada tingkat interval (0,60 – 0,799).

### Uji Koefisien Determinasi $X_1$ Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi antara variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y), didapat nilai koefisien determinasi atau nilai R square sebesar 0,498. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 49,8% dan sisannya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 7** Uji Koefisien Determinasi  $X_1$  Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.706 <sup>a</sup>	0.498	0.493	3.478

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

Sumber : data primer yang diolah, 2023

### Uji Koefisien Determinasi $X_2$ Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi antara variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y), didapat nilai koefisien determinasi atau nilai R square sebesar 0,524. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 52,4% dan sisannya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 8** Uji Koefisien Determinasi  $X_2$  Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.724 <sup>a</sup>	0.524	0.519	3.387

a. Predictors: (Constant), Psychological Well-being

Sumber : data primer yang diolah, 2023

### Uji Koefisien Determinasi $X_1, X_2$ Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi antara variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ), *psychological well-being* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y), didapat nilai koefisien determinasi atau nilai R square sebesar 0,580. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ), *psychological well-being* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 58% dan sisannya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 9** Uji Koefisien Determinasi  $X_1, X_2$  Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.761 <sup>a</sup>	0.580	0.571	3.201

a. Predictors: (Constant) Transformational Leadership, Psychological Well-being,

Sumber : data primer yang diolah, 2023

### Uji Regresi Linear Sederhana $X_1$ Terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, terdapat pengaruh signifikan antara variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) karena nilai t hitung sebesar  $9,562 > t$  tabel sebesar 1.986 dan juga diperoleh nilai signifikansi  $<0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat dilakukan analisis berikutnya untuk membuat persamaan regresi.

**Tabel 10** Uji Regresi Linear Sederhana  $X_1$  Terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.273	2.829	3.985	0.000
	Transformational Leadership	1.244	0.130	0.706	9.562

Sumber : data primer yang diolah, 2023

### Uji Regresi Linear Sederhana $X_2$ Terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, terdapat pengaruh signifikan antara variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) karena nilai t hitung sebesar  $10,071 > t$  tabel sebesar 1. 986 dan juga diperoleh nilai signifikansi  $<0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat dilakukan analisis berikutnya untuk membuat persamaan regresi.

**Tabel 11** Uji Regresi Linear Sederhana  $X_2$  Terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.068	2.806	3.588	0.001
	Psychological Well-being	1.116	0.111	0.724	10.071

Sumber : data primer yang diolah, 2023

### Uji Regresi Linear Berganda $X_1$ , $X_2$ Terhadap Y

Berdasarkan tabel berikut nilai *constant* sebesar 7,011 serta koefisien regresi *transformational leadership* ( $X_1$ ) sebesar 0,645, koefisien regresi *psychological well-being* ( $X_2$ ) sebesar 0,684 sehingga dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 7,011 + 0,645X_1 + 0,684X_2$$

**Tabel 12** Uji Regresi Linear Sederhana  $X_1$ ,  $X_2$  Terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.011	2.795		2.508	0.014
	Transformational Leadership	0.645	0.186	0.366	3.464
Psychological Well-being	0.684	0.163	0.444	4.197	0.000

Sumber : data primer yang diolah, 2023

### Uji Hipotesis (Uji t) $X_1$ Terhadap Y

**Tabel 13** Uji Hipotesis (Uji t)  $X_1$  Terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	11.273	2.829		3.985
	Transformational Leadership	1.244	0.130	0.706	9.562

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai t *transformational leadership* ( $X_1$ ) sebesar 9,562 kemudian dibandingkan dengan t tabel menggunakan taraf signifikan = 0,05; df n-2 ;  $94 - 2 = 92$  maka t tabel = 1,986. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa t hitung  $> t$  tabel sehingga dapat disimpulkan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y).

### Uji Hipotesis (Uji t) $X_2$ Terhadap Y

**Tabel 14** Uji Hipotesis (Uji t)  $X_2$  Terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.068	2.806		3.588	0.001
	Psychological Well-being	1.116	0.111	0.724	10.071

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai t *psychological well-being* ( $X_2$ ) sebesar 10,071 kemudian dibandingkan dengan t tabel menggunakan taraf signifikan = 0,05; df n-2 ;  $94 - 2 = 92$  maka t tabel = 1,986. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa t hitung  $> t$  tabel sehingga dapat disimpulkan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological well-being* ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y).

### Uji Hipotesis (Uji F) $X_1, X_2$ Terhadap Y

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai F sebesar 62,776 yang kemudian dibandingkan dengan F tabel dengan tukat signifikan sebesar 5% (0,05) dan  $df = (n-k-1) = 94 - 2 - 1 = 91$  maka diperoleh F tabel 3,10. Hasil dari perhitungan di atas adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $62,776 > 3,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *transformational leadership* ( $X_1$ ) dan *psychological well-being* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

**Tabel 15** Uji Hipotesis (Uji F)  $X_1, X_2$  Terhadap Y

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1286.488	2	643.244	62.776
	Residual	932.448	91	10.247	
	Total	2218.936	93		

Sumber : data primer yang diolah, 2023

### Penyelesaian Masalah

Berdasarkan hasil uji korelasi simultan, didapatkan nilai R sebesar 0,761, maka dapat disimpulkan jika data berkorelasi dengan tingkat hubungan antara *transformational leadership* ( $X_1$ ) dan *psychological well-being* ( $X_2$ ) dan kinerja (Y) adalah kuat yang terdapat pada tingkat interval (0,60 – 0,799).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi antara variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ), *psychological well-being* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y), didapat nilai koefisien determinasi atau nilai R square sebesar 0,580. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ), *psychological well-being* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 58% dan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai *constant* sebesar 7,011 serta koefisien regresi *transformational leadership* ( $X_1$ ) sebesar 0,645, koefisien regresi *psychological well-being* ( $X_2$ ) sebesar 0,684 sehingga dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7,011 artinya jika nilai *transformational leadership* ( $X_1$ ) dan

*psychological well-being* ( $X_2$ ) adalah 0 maka nilai dari kinerja (Y) sebesar 7,011.

- Nilai koefisien regresi *transformational leadership* ( $X_1$ ) sebesar 0,645 artinya setiap penambahan sebesar +1 satuan *transformational leadership* ( $X_1$ ) maka akan terjadi peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,645 satuan.
- Nilai koefisien regresi *psychological well-being* ( $X_2$ ) sebesar 0,684 artinya setiap penambahan sebesar +1 satuan *psychological well-being* ( $X_2$ ) maka akan terjadi peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,684 satuan.
- Nilai beta pada *transformational leadership* ( $X_1$ ) sebesar 0,645 atau 64,5% sedangkan *psychological well-being* ( $X_2$ ) sebesar 0,684 atau 68,4% sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai beta pada *psychological well-being* ( $X_2$ ) > *transformational leadership* ( $X_1$ ), atau dapat diartikan jika *psychological well-being* ( $X_2$ ) lebih berpengaruh dibandingkan *transformational leadership* ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).
- Standardized coefficients* (Beta) menunjukkan variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ) dengan nilai 0,366 atau 36,6% dan variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) dengan nilai 0,444 atau 44,4%. Ini berarti nilai variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) lebih besar dari pada nilai variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ) maka dapat disimpulkan variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) lebih besar dengan nilai 44,4% dibandingkan dengan variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) dengan nilai 36,6%.
- Nilai signifikansi menunjukkan variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti nilai variabel *psychological well-being* ( $X_2$ ) lebih kecil dari pada nilai *transformational leadership* ( $X_1$ ). Jadi dapat disimpulkan *psychological well-being* ( $X_2$ ) lebih berpengaruh dengan nilai 0,000 dibandingkan dengan variabel *transformational leadership* ( $X_1$ ) dengan nilai 0,001.

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai F sebesar 62,776 yang kemudian dibandingkan dengan F

tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan df; (n-k) = 94 – 3 = 91 maka diperoleh F tabel 3,10. Hasil dari perhitungan di atas adalah Fhitung > Ftabel yaitu  $62,776 > 3,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *transformational leadership* ( $X_1$ ) dan *psychological well-being* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Antonious & Robinson (2020) dimana *transformational leadership* dan *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, yaitu dengan gaya kepemimpinan transformasional yang cenderung bersifat memotivasi para karyawan dan bekerja bersama serta menghargai setiap masukan dan saran, serta menghargai satu sama lain.

Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dalam penelitian ini menunjukkan jika semakin baik kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan, maka kinerja pun akan meningkat.

Kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan meningkatkan atau menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis yang akan dirasakan langsung oleh karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta : Nusa Media.
- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Ancok, D. (2020). Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta: Erlangga

Anwar , P. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

De Waal, A. (2018). *Success Factors of High Performance Organization. Measuring Business Excellence*, 22(4), 375–390. <https://doi.org/10.1108/mbe-08-2018-0055>

Djonata, Lukas, & Wijaya, Hannes. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bajatama Lestari. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 1(2), 260–268.

Edison, Emron. Yohny Anwar, dan Imas Komriyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta

Estikomah, Alimatus Sahrah. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kesejahteraan Psikologis Polisi Wanita Di Mapolda DIY. Jurnal Psikologi. Prosiding Seminar Nasional Pakar.

Firmansyah, R., & Kurniawan, D. T. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Instansi Pemerintahan. Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis, 7(1), 65.

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistyo, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi). Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM), 15(2), 38–49.

Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan), Universitas Diponegoro : Semarang.

Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.

Maryatmi, A. S. (2018). Well-Being Di Dunia Kerja. Jawa Tengah : CV. Pena Persada.

Maspawati Tokang, & Andi Supriadi. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap

- Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan Pitumpuan Kabupaten Wajo. Gemilang : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 3(1), 98–107.
- Mujanah, S., Aini, S. N., & Candraningrat. (2020). *Transformational Leadership, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Business and Finance Journal*, 5(2), 155–164.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. New York : Sage Publications.
- Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Lumajang: Widya Gama Press.
- Pratama, B. P., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Psychological Well-Being, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laba Asia Foods. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 4(6), 739–748
- Priehanggoro, A. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang. Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK), 4(6), 1843–1851.
- Tiwi Hartanti (2020:13) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam. Dalam skripsi Jurusan perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Metro
- Putra, Gede Prawira Utama, Made Subudi. (2018), Pengaruh disiplin kerj,Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padda Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua : Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali. Hal. 804.
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah, 10(3), 231–247.
- Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Seligman, M. E. P. (2019). *Positive Psychology: A Personal History. Annual Review of Clinical Psychology*, 15(1), 1–23.
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.
- Sofyanty, D. & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Pt Asia Kapitalindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, Vol. 2, Hal 1 -10.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sultoni, A, & Manurung, A. D. R. (2020). *The influences of transformational leadership, intrinsic motivation, and psychological wellbeing towards the employees achievement on work performance at pt krakatau steel persero tbk/ International Journal of Innovative Science and Research Technology*. (n.d.-b).
- Suwatno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Thabroni, Gamal. 2022. Kepemimpinan Transformasional: Pengertian, Indikator, Contoh, dll. Diakses Pada 24 Oktober 2023 dari situs <https://serupa.id/kepemimpinan-transformasional-pengertian-indikator-contoh-dll/>.