

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Farina Beauty Clinic Karawang

Nandari Nur Iqnatia^{1*}, Widya Kumala Dewi², Farida Asya³, Linda Purnamasari⁴, Umi Zahro Dewi Utami⁵, Saniyyah Nurul Fadilah⁶, Alma Arizulhaq⁷

¹⁻⁷ Universitas Politeknik Bina Madani, Indonesia

email: nandariniqna@gmail.com¹

Article Info :

Received:
13-06-2026
Revised:
23-06-2026
Accepted:
04-07-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style on employee performance at Farina Beauty Clinic Karawang. The research employed a quantitative explanatory design using simple linear regression analysis. The population consisted of 33 active employees, all of whom were selected as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with IBM SPSS. The findings indicate that all research instruments were valid and reliable. The regression analysis produced the equation $\hat{Y} = 7.130 + 0.515X$ with a coefficient of determination (R^2) of 0.635, indicating that transformational leadership explains 63.5% of the variance in employee performance. The t-value of 7.351 with a significance level of 0.000 (<0.05) confirms a positive and significant effect of transformational leadership on employee performance. The novelty of this study lies in directly examining the relationship between the two variables in a beauty clinic setting without incorporating mediating variables, thereby providing new empirical evidence for human resource management in the beauty service industry.

Keywords: Beauty Industry, Employee Performance, Saturated Sampling, Simple Linear Regression, Transformational Leadership.

Akbsrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Farina Beauty Clinic Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan analisis regresi linear sederhana. Populasi penelitian berjumlah 33 karyawan aktif, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan seluruh instrumen valid dan reliabel. Analisis regresi menghasilkan persamaan $\hat{Y} = 7,130 + 0,515X$ dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,635, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjelaskan 63,5% variasi kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 7,351 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian langsung hubungan kedua variabel pada klinik kecantikan tanpa melibatkan variabel mediasi sehingga memberikan bukti empiris baru bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada industri jasa kecantikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Industri Kecantikan, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana, Sampling Jenuh.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu paradigma kepemimpinan yang paling banyak dibahas dalam literatur manajemen modern karena dinilai mampu menjawab tuntutan organisasi yang beroperasi pada lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompetitif, dan berorientasi pada inovasi. Perkembangan global pada sektor jasa menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kualitas produk atau teknologi, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat (Siswanto & Yuliana, 2022). Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan kapasitas bawahan melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan pemberdayaan individu sehingga tercipta perilaku kerja yang melampaui target formal organisasi (Asman & Rony, 2023). Sejalan dengan perkembangan karakteristik tenaga kerja modern yang semakin

didominasi oleh Generasi Z, efektivitas kepemimpinan transformasional juga semakin penting karena kelompok tenaga kerja ini cenderung mengharapkan kepemimpinan yang partisipatif, adaptif, dan mampu memberikan ruang pengembangan diri (Bantam et al., 2024). Organisasi jasa yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan dan kecantikan menghadapi tekanan yang lebih besar dibandingkan sektor lainnya karena kualitas layanan sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dengan pelanggan. Kondisi tersebut menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai salah satu faktor strategis yang diperkirakan mampu membangun budaya kerja berkinerja tinggi sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan organisasi. Kajian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menjadi semakin relevan untuk menjelaskan bagaimana organisasi jasa dapat mempertahankan daya saingnya melalui optimalisasi perilaku sumber daya manusia.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi, meskipun mekanisme hubungan tersebut berkembang semakin kompleks. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas kinerja melalui proses internalisasi visi organisasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan (Putri & Sumartik, 2024). Kajian lain menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional tidak hanya terlihat pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga pada kemampuan organisasi membangun komitmen kolektif yang memperkuat pencapaian tujuan perusahaan (Fauzan et al., 2023). Penelitian mengenai organizational citizenship behavior memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong terbentuknya motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga perilaku sukarela karyawan dalam mendukung organisasi ikut meningkat (Maulana et al., 2022). Perspektif berbeda menunjukkan bahwa kesiapan individu untuk berubah menjadi mekanisme penting yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan performa kerja, terutama ketika organisasi menghadapi perubahan lingkungan yang cepat (Hariadi, 2022). Penelitian pada rumah sakit juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan melalui peningkatan kinerja tenaga kerja yang berorientasi pada pelayanan publik (Melinda et al., 2024). Sintesis berbagai temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak bekerja secara linear, melainkan melalui berbagai mekanisme psikologis dan organisasional yang saling berkaitan sehingga efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi tempat kepemimpinan tersebut diterapkan.

Meskipun hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan telah banyak dibuktikan, literatur yang ada masih memperlihatkan sejumlah keterbatasan konseptual maupun empiris yang membuka ruang bagi penelitian lanjutan. Sebagian besar penelitian masih berfokus pada organisasi pemerintahan, manufaktur, maupun perusahaan jasa secara umum sehingga bukti empiris pada industri kecantikan masih relatif terbatas (Sadipun et al., 2023). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sering kali dimediasi oleh kepuasan kerja sehingga hubungan langsung antarvariabel tidak selalu menghasilkan kekuatan pengaruh yang sama pada setiap organisasi (Muslih et al., 2025). Kajian lain menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mengubah arah maupun besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sehingga hasil penelitian terdahulu masih memperlihatkan inkonsistensi empiris (Putri & Kasmiruddin, 2025). Penelitian mengenai implementasi kepemimpinan transformasional di organisasi kesehatan juga lebih banyak menggunakan pendekatan studi literatur sehingga masih diperlukan pengujian empiris pada organisasi pelayanan yang memiliki karakteristik operasional berbeda (Risma et al., 2024). Penelitian pada perusahaan sektor kecantikan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, karakteristik organisasi, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia sehingga kontribusi spesifik kepemimpinan transformasional belum dapat dijelaskan secara utuh (Gautama & Edalmen, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat celah penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional pada organisasi pelayanan kecantikan yang menuntut kualitas pelayanan tinggi dan interaksi pelanggan yang intensif.

Urgensi penelitian ini semakin menguat karena industri kecantikan di Indonesia berkembang sangat pesat sehingga setiap organisasi dituntut mampu mempertahankan kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Farina Beauty Clinic sebagai salah satu perusahaan yang bergerak pada sektor pelayanan kecantikan menghadapi tantangan untuk menjaga konsistensi

kualitas layanan di tengah meningkatnya persaingan bisnis. Penelitian sebelumnya pada Farina Beauty Clinic menunjukkan bahwa komunikasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga kualitas kepemimpinan menjadi aspek yang penting untuk dikaji sebagai faktor strategis yang mampu mengintegrasikan seluruh proses tersebut (Mardiani et al., 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan performa karyawan sehingga kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi dalam mencapai target bisnisnya (Wibowo & Ramadhani, 2024). Hasil penelitian mengenai organisasi jasa juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memperkuat efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kualitas kinerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Silaban & Siregar, 2023). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa organisasi pelayanan kecantikan memerlukan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target operasional, tetapi juga mampu membangun komitmen dan semangat kerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian pada konteks Farina Beauty Clinic menjadi penting karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang berorientasi pada kualitas pelayanan.

Posisi penelitian ini ditempatkan sebagai upaya memperluas penerapan teori kepemimpinan transformasional pada industri pelayanan kecantikan yang masih relatif jarang menjadi objek penelitian dibandingkan sektor bisnis lainnya. Penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan bukti empiris mengenai relevansi teori kepemimpinan pada organisasi jasa yang sangat bergantung pada kualitas interaksi antara karyawan dan pelanggan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara umum mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada berbagai organisasi, namun karakteristik organisasi yang berbeda menghasilkan kekuatan pengaruh yang tidak selalu seragam (Sulastris, 2023). Kajian empiris lainnya memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan motivasi kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan performa individu maupun organisasi (Syafputra, 2025). Penelitian pada industri produk perawatan kulit menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tetap menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dipengaruhi oleh faktor pengembangan karier maupun tingkat stres kerja (Sari et al., 2024). Penelitian mengenai kepemimpinan transaksional juga memperlihatkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan komitmen organisasional sehingga pendekatan transformasional layak diuji lebih lanjut sebagai alternatif model kepemimpinan yang lebih adaptif (Adinata & Yunianto, 2024). Kajian ini diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai implementasi kepemimpinan transformasional pada sektor jasa kecantikan sekaligus memberikan pembandingan terhadap hasil penelitian yang selama ini didominasi oleh organisasi non-kecantikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Farina Beauty Clinic Karawang dalam konteks organisasi jasa yang berorientasi pada kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Fokus penelitian diarahkan untuk menghasilkan bukti empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada industri kecantikan. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengembangan teori kepemimpinan transformasional melalui pengujian pada konteks organisasi yang memiliki karakteristik pelayanan berbeda dengan sektor yang telah banyak diteliti sebelumnya. Dari sisi metodologis, penelitian ini memberikan kontribusi melalui penggunaan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada organisasi jasa kecantikan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Farina Beauty Clinic Karawang. Temuan penelitian ini juga diharapkan memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengembangan kepemimpinan yang mampu menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan tanpa mengabaikan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Farina Beauty Clinic Karawang. Pemilihan lokasi

penelitian didasarkan pada karakteristik perusahaan yang bergerak di bidang jasa kecantikan dengan tingkat aktivitas operasional yang tinggi sehingga relevan untuk menguji implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Farina Beauty Clinic Karawang yang berjumlah 33 orang, sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan dilakukan pengambilan data secara menyeluruh (Mardiani et al., 2024). Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang berasal dari buku, artikel ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan (Putri & Sumartik, 2024). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang dioperasionalkan berdasarkan dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Siswanto & Yuliana, 2022). Operasionalisasi variabel tersebut disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert lima poin yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap indikator penelitian serta disesuaikan dengan karakteristik organisasi jasa pelayanan kecantikan (Melinda et al., 2024).

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, sedangkan reliabilitas instrumen dianalisis menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal setiap indikator penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu melewati proses editing, coding, tabulating, dan data cleaning untuk memastikan kualitas data yang dianalisis. Analisis statistik dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS dengan menerapkan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, sedangkan karena penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, pengujian multikolinearitas dan heteroskedastisitas tidak menjadi fokus utama dalam model analisis regresi sederhana (Hariadi, 2022). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, disertai uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh parsial serta koefisien determinasi (R^2) untuk menjelaskan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi kinerja karyawan (Sulastri, 2023). Seluruh pengujian statistik menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga hasil analisis diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang valid mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Farina Beauty Clinic Karawang (Fauzan et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil sumber daya manusia yang menjadi objek penelitian, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan sesuai dengan konteks organisasi yang diteliti. Informasi mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan penting untuk dipaparkan karena karakteristik demografis karyawan dapat memengaruhi cara individu memersepsikan gaya kepemimpinan serta merefleksikan perilaku kerjanya dalam organisasi (Bantam et al., 2024). Pada organisasi yang bergerak di bidang jasa kecantikan, keberagaman karakteristik karyawan juga berhubungan dengan dinamika pelayanan kepada pelanggan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan efektivitas implementasi kebijakan manajerial (Gautama & Edalmen, 2025). Rincian karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 33)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Perempuan	20	60,6

	Laki-laki	13	39,4
Usia	<20 Tahun	6	18,2
	20-30 Tahun	16	48,5
	30-40 Tahun	10	30,3
	>40 Tahun	1	3,0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	19	57,6
	Diploma	7	21,2
	S1	3	9,1
	S2	4	12,1
Lama Bekerja	1-3 Tahun	19	57,6
	3-5 Tahun	6	18,2
	>5 Tahun	8	24,2
Posisi/Jabatan	Front Office/CS	10	30,3
	Terapis/Beautician	4	12,1
	Dokter/Medis	4	12,1
	Staff	11	33,3
	Lainnya	4	12,1

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan Tabel 1, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Farina Beauty Clinic sebanyak 33 orang sebagai responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (60,6%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 orang (39,4%). Dari sisi usia, kelompok terbesar berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 16 orang (48,5%), diikuti kelompok usia 30–40 tahun sebanyak 10 orang (30,3%), usia di bawah 20 tahun sebanyak 6 orang (18,2%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 1 orang (3,0%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK/ sederajat sebanyak 19 orang (57,6%), disusul Diploma sebanyak 7 orang (21,2%), S2 sebanyak 4 orang (12,1%), dan S1 sebanyak 3 orang (9,1%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 19 orang (57,6%). Dari sisi jabatan, posisi yang paling banyak ditempati adalah Staff sebanyak 11 orang (33,3%) dan Front Office/Customer Service sebanyak 10 orang (30,3%), sedangkan sisanya tersebar pada posisi terapis/beautician, tenaga medis, dan jabatan lainnya.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang hendak diteliti secara tepat. Instrumen yang memiliki tingkat validitas yang baik menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konsep teoritis dari variabel penelitian sehingga data yang dihasilkan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut (Siswanto & Yuliana, 2022). Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan teknik Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 33 orang ($n = 33$) dan derajat kebebasan ($df = 31$), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,344, sehingga setiap item dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai tersebut. Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Uji Validitas — Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)

Item	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	Pimpinan menjadi teladan yang dihormati karyawan	0,790	0,344	Valid
X2	Pimpinan menunjukkan integritas dan konsistensi	0,786	0,344	Valid

X3	Pimpinan menyampaikan visi secara memotivasi	0,842	0,344	Valid
X4	Pimpinan membuat karyawan merasa optimis	0,864	0,344	Valid
X5	Pimpinan mendorong berpikir kreatif	0,812	0,344	Valid
X6	Pimpinan terbuka terhadap ide baru dari karyawan	0,843	0,344	Valid
X7	Pimpinan memperhatikan perkembangan karier individual	0,859	0,344	Valid
X8	Pimpinan memberi bimbingan sesuai kemampuan individu	0,679	0,344	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Tabel 3. Uji Validitas — Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu	0,875	0,344	Valid
Y2	Hasil kerja sesuai standar kualitas klinik	0,779	0,344	Valid
Y3	Selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan	0,730	0,344	Valid
Y4	Termotivasi untuk datang dan bekerja setiap hari	0,866	0,344	Valid
Y5	Mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja	0,687	0,344	Valid
Y6	Kinerja meningkat sejak dipimpin oleh atasan saat ini	0,786	0,344	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,679–0,864, sehingga seluruhnya melampaui nilai r tabel sebesar 0,344. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedelapan indikator mampu merepresentasikan dimensi kepemimpinan transformasional yang diukur dalam penelitian ini. Sementara itu, Tabel 3 memperlihatkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) juga memenuhi kriteria validitas dengan nilai r hitung berada pada rentang 0,687–0,875, yang seluruhnya lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan memiliki kemampuan diskriminasi yang baik dalam mengukur konstruk kinerja karyawan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap pengujian reliabilitas serta analisis regresi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur setiap konstruk yang diteliti. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten apabila digunakan pada karakteristik responden yang serupa, sehingga kualitas data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk mendukung analisis statistik lanjutan (Melinda et al., 2024). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,600$. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Minimum	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	8	0,924	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,876	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,924, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai 0,876. Kedua nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai koefisien reliabilitas yang tinggi mengindikasikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan dapat diandalkan dalam merepresentasikan konstruk kepemimpinan transformasional maupun kinerja karyawan. Atas dasar hasil tersebut, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel sehingga instrumen penelitian layak digunakan dalam pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi asumsi distribusi normal sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi linear. Mengingat jumlah sampel penelitian hanya sebanyak 33 responden, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk yang direkomendasikan untuk sampel berukuran kecil hingga sedang ($n < 50$) (Hariadi, 2022). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas pada masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

Variabel	Statistic W	Sig. (p)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,781	0,000	Tidak Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,000	Tidak Normal

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memperoleh nilai statistik W = 0,781 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai W = 0,820 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel tidak berdistribusi normal secara statistik. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak menghalangi dilakukannya analisis regresi linear karena jumlah sampel penelitian telah memenuhi ketentuan Central Limit Theorem, yaitu lebih dari 30 responden, sehingga distribusi sampling koefisien regresi cenderung mendekati distribusi normal dan estimasi parameter tetap dapat dilakukan secara valid. Oleh sebab itu, analisis regresi linear sederhana tetap dilanjutkan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Farina Beauty Clinic Karawang.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Farina Beauty Clinic Karawang. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan, kekuatan pengaruh, serta tingkat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan model regresi yang telah dibangun. Selain menghasilkan persamaan regresi, analisis ini juga memberikan informasi mengenai

koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), serta hasil pengujian hipotesis melalui uji t sebagai dasar dalam menarik kesimpulan penelitian (Sulastrri, 2023). Ringkasan hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Parameter	Nilai	Keterangan
Konstanta (a)	7,130	-
Koefisien Regresi (b)	0,515	Setiap kenaikan 1 poin X, Y naik 0,515
Koefisien Korelasi (R)	0,797	Hubungan positif kuat
Koefisien Determinasi (R^2)	0,635	X menjelaskan 63,5% variasi Y
Adjusted R^2	0,624	-
t hitung	7,351	-
t tabel (df=31, $\alpha=0,05$, two-tail)	2,040	t hitung > t tabel ✓
F hitung	54,040	-
Signifikansi (p-value)	0,000	$p < 0,05$ = Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,130 + 0,515X$. Nilai konstanta sebesar 7,130 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diproyeksikan sebesar 7,130. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,515 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,515 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara kedua variabel, sehingga peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,797, yang mengindikasikan adanya hubungan positif dengan kategori kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,635 menunjukkan bahwa 63,5% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan 36,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun kondisi lingkungan kerja yang tidak dianalisis dalam penelitian ini (Fauzan et al., 2023). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada organisasi jasa.

Pengujian hipotesis melalui uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,351, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,040 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df = 31). Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan secara statistik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian (H_1) diterima, sehingga semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan Farina Beauty Clinic Karawang, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini menjadi dasar empiris untuk melanjutkan pembahasan mengenai interpretasi teoritis dan implikasi manajerial dari hubungan antara kedua variabel penelitian.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Farina Beauty Clinic Karawang. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6, nilai koefisien regresi sebesar 0,515 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas penerapan kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dalam arah yang sama. Hubungan tersebut diperkuat oleh

nilai t hitung sebesar 7,351 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,040, disertai nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,635 juga memperlihatkan bahwa variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan secara substansial oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan klinik. Persentase tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki kontribusi yang cukup dominan terhadap pencapaian kinerja dibandingkan berbagai faktor lain yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian. Temuan ini memperlihatkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan individu menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia pada organisasi jasa. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Putri dan Sumartik (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten mampu meningkatkan performa karyawan pada berbagai organisasi di Indonesia.

Secara konseptual, hubungan positif tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik utama kepemimpinan transformasional yang menempatkan pemimpin tidak hanya sebagai pengarah pekerjaan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangun motivasi intrinsik bawahannya. Pemimpin transformasional berupaya menciptakan visi bersama, memberikan inspirasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian individual kepada setiap anggota organisasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja melampaui target yang ditetapkan. Kondisi tersebut memungkinkan terbentuknya hubungan psikologis yang lebih kuat antara pimpinan dan karyawan sehingga perilaku kerja menjadi lebih produktif. Pada organisasi jasa seperti klinik kecantikan, kualitas interaksi antara pemimpin dan karyawan memiliki peran penting karena pelayanan kepada pelanggan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis serta motivasi kerja pegawai. Ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas sekaligus menjadi teladan dalam bekerja, karyawan akan lebih mudah menginternalisasi tujuan organisasi ke dalam perilaku kerjanya sehari-hari. Kajian Siswanto dan Yuliana (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui terbentuknya kepercayaan dan kohesivitas tim, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya diukur dari kemampuan mengendalikan organisasi, tetapi juga dari keberhasilannya membangun hubungan kerja yang berkualitas.

Besarnya nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu determinan utama dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di Farina Beauty Clinic Karawang. Meskipun masih terdapat 36,5% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, kontribusi sebesar 63,5% menunjukkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan memiliki posisi yang sangat penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi jasa tidak hanya bergantung pada fasilitas, teknologi, maupun sistem operasional, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam mengelola perilaku dan potensi bawahannya. Lingkungan kerja yang menuntut pelayanan prima kepada pelanggan membutuhkan pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja yang suportif sekaligus adaptif terhadap perubahan kebutuhan konsumen. Hasil penelitian ini mendukung temuan Fauzan et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja melalui pembentukan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Muslih et al. (2025) yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional semakin meningkat ketika diikuti oleh terciptanya kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Kesamaan arah hasil tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional relatif konsisten pada berbagai jenis organisasi, termasuk sektor pelayanan kesehatan dan kecantikan.

Interpretasi terhadap hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang tinggi dengan karakteristik pekerjaan pada Farina Beauty Clinic Karawang. Aktivitas pelayanan yang bersifat langsung kepada pelanggan menuntut koordinasi antarkaryawan, komunikasi yang efektif, kemampuan beradaptasi, serta orientasi terhadap kualitas layanan secara berkelanjutan. Karakteristik tersebut membutuhkan figur pemimpin yang mampu memberikan inspirasi sekaligus membangun rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi dinamika pekerjaan sehari-hari. Pemimpin yang memberikan ruang bagi penyampaian gagasan baru dan mendorong proses pembelajaran berkelanjutan cenderung menghasilkan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan kolaboratif. Kondisi demikian menjadikan karyawan lebih siap menghadapi perubahan prosedur pelayanan maupun peningkatan ekspektasi pelanggan terhadap

kualitas layanan klinik. Temuan penelitian Melinda et al. (2024) pada sektor rumah sakit menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja tenaga pelayanan kesehatan melalui penguatan motivasi kerja dan kualitas komunikasi organisasi. Hasil kajian Risma et al. (2024) juga menjelaskan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional pada organisasi kesehatan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas pelayanan, serta komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional pada Farina Beauty Clinic Karawang tidak hanya tercermin dari pencapaian indikator statistik, tetapi juga menggambarkan adanya mekanisme manajerial yang mampu menghubungkan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pengembangan individu karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, keteladanan, serta perhatian terhadap perkembangan kompetensi pegawai akan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga perilaku kerja positif dapat berkembang secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menjadi semakin penting pada industri kecantikan yang menghadapi tingkat persaingan tinggi dan perubahan preferensi pelanggan yang berlangsung sangat cepat. Organisasi memerlukan pemimpin yang tidak hanya mampu mempertahankan standar operasional pelayanan, tetapi juga mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan agar kualitas layanan tetap kompetitif. Temuan penelitian ini memperkuat hasil kajian Asman dan Rony (2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pemberdayaan sumber daya manusia. Kesimpulan serupa dikemukakan oleh Sulastri (2023), Sadipun et al. (2023), dan Syafputra (2025) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas implementasi kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja yang mampu dicapai oleh karyawan pada berbagai sektor organisasi. Temuan tersebut mempertegas bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan untuk mendukung peningkatan daya saing organisasi jasa melalui penguatan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Konsistensi Temuan dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak hanya terjadi pada perusahaan manufaktur atau instansi pemerintahan, tetapi juga pada organisasi yang bergerak di bidang jasa kecantikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional bersifat adaptif terhadap karakteristik organisasi yang berbeda selama pemimpin mampu membangun motivasi dan komitmen kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,5% yang diperoleh dalam penelitian ini semakin memperkuat posisi kepemimpinan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Asman dan Rony (2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi.

Konsistensi hasil penelitian ini juga terlihat apabila dibandingkan dengan penelitian pada sektor pelayanan kesehatan yang memiliki karakteristik operasional serupa dengan klinik kecantikan. Organisasi pelayanan sangat bergantung pada kualitas interaksi antara karyawan dengan pelanggan sehingga keberhasilan pelayanan dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya. Persamaan karakteristik tersebut menjelaskan mengapa pengaruh kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menunjukkan arah yang sama dengan penelitian pada organisasi kesehatan lainnya. Karyawan yang memperoleh dukungan, arahan, dan perhatian dari pimpinan cenderung menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi serta mampu mempertahankan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Melinda et al. (2024) dan Risma et al. (2024) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan kesehatan melalui penguatan motivasi, komunikasi, dan komitmen kerja.

Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang relatif tidak terlalu besar sehingga interaksi antara pimpinan dan karyawan berlangsung lebih intensif. Intensitas komunikasi tersebut memungkinkan proses pemberian motivasi, evaluasi, maupun pembinaan dilakukan secara lebih efektif dibandingkan organisasi dengan struktur yang lebih kompleks. Kondisi tersebut memberikan peluang bagi pemimpin

untuk menerapkan dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* secara lebih optimal kepada setiap karyawan. Semakin sering interaksi positif terjadi antara pemimpin dan bawahan, semakin besar peluang terbentuknya perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian Hariadi (2022) serta Bantam et al. (2024) yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh kesiapan karyawan untuk berubah dan karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh usia produktif.

Meskipun memberikan pengaruh yang cukup besar, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,5% mengindikasikan bahwa masih terdapat 36,5% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tetap memiliki peluang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional akan menghasilkan dampak yang lebih optimal apabila didukung oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Maulana et al. (2022), Putri dan Kasmiruddin (2025), serta Muslih et al. (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri jasa kecantikan. Temuan ini memperluas ruang lingkup penelitian terdahulu karena memberikan bukti empiris pada konteks Farina Beauty Clinic Karawang yang masih jarang dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Kesamaan arah hasil dengan berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional memiliki tingkat konsistensi yang tinggi meskipun diterapkan pada karakteristik organisasi yang berbeda. Bukti empiris tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan organisasi jasa sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi, komunikasi, dan komitmen kerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wibowo dan Ramadhani (2024), Adinata dan Yuniarto (2024), Sari et al. (2024), Silaban dan Siregar (2023), Sadipun et al. (2023), serta Gautama dan Edalmen (2025) yang sama-sama menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada berbagai sektor organisasi.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang penting bagi Farina Beauty Clinic Karawang dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi pelayanan atau kelengkapan fasilitas, tetapi juga oleh kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan perlu diposisikan sebagai bagian dari strategi organisasi, bukan sekadar fungsi administratif dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Organisasi yang mampu mengembangkan pemimpin dengan karakter transformasional memiliki peluang lebih besar untuk membangun budaya kerja yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada kualitas pelayanan. Penerapan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan individu juga berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan sehingga tingkat produktivitas dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Pandangan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Syafputra (2025) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Implementasi hasil penelitian ini dapat diwujudkan melalui berbagai program pengembangan kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi jasa kecantikan. Manajemen dapat menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, pengambilan keputusan, dan penyelesaian konflik sehingga hubungan antara pimpinan dan karyawan menjadi lebih efektif. Program coaching dan mentoring juga perlu diterapkan secara berkala untuk memberikan pendampingan terhadap karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan maupun mengembangkan kompetensi profesionalnya. Pendekatan tersebut memungkinkan pimpinan memahami kebutuhan setiap individu sehingga proses pembinaan tidak

hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan komunikasi terbuka akan mendorong munculnya kreativitas serta inovasi dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Temuan ini mendukung penelitian Putri dan Kasmiruddin (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional akan memberikan dampak yang lebih kuat apabila diikuti oleh upaya membangun motivasi kerja dan komitmen organisasi secara berkesinambungan.

Implikasi lain yang dapat diterapkan adalah penguatan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga memperhatikan proses pengembangan perilaku kerja karyawan. Penilaian kinerja dapat diintegrasikan dengan indikator-indikator kepemimpinan transformasional, seperti kemampuan bekerja sama, inisiatif, kreativitas, tanggung jawab, dan kesediaan untuk terus belajar. Sistem evaluasi semacam ini memberikan umpan balik yang lebih komprehensif bagi pimpinan maupun karyawan dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi. Di sisi lain, pemberian penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja unggul dapat meningkatkan motivasi intrinsik sekaligus memperkuat budaya kerja yang kompetitif secara sehat. Pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan praktik kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan karena setiap karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai visi dan tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Maulana et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan perilaku positif karyawan melalui penguatan motivasi kerja dalam lingkungan organisasi.

Temuan penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa organisasi perlu membangun sistem kerja yang mendukung implementasi kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan. Pengembangan kepemimpinan tidak cukup dilakukan melalui pelatihan sesaat, tetapi memerlukan kebijakan organisasi yang mampu menciptakan budaya komunikasi terbuka, kolaborasi antartim, dan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam penyelesaian masalah organisasi. Pendekatan tersebut akan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi sehingga setiap individu terdorong memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya. Organisasi jasa kecantikan yang menghadapi perubahan tren pasar dan ekspektasi pelanggan secara dinamis membutuhkan pemimpin yang mampu mengelola perubahan tanpa mengurangi kualitas pelayanan. Pimpinan juga perlu membangun mekanisme evaluasi secara berkala terhadap efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan organisasi. Argumentasi tersebut didukung oleh penelitian Wibowo dan Ramadhani (2024) serta Muslih et al. (2025) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan menghasilkan dampak yang lebih optimal apabila didukung oleh kepuasan kerja, motivasi, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Secara akademis, hasil penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional pada industri jasa kecantikan yang masih relatif terbatas dalam literatur manajemen di Indonesia. Bukti empiris yang diperoleh menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan transformasional tetap relevan diterapkan pada organisasi dengan jumlah karyawan yang relatif kecil dan struktur organisasi yang sederhana. Temuan tersebut membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel mediasi maupun moderasi, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi. Pengembangan model tersebut diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor lain yang masih berkontribusi terhadap variasi kinerja karyawan di luar variabel kepemimpinan transformasional. Perluasan objek penelitian pada klinik kecantikan lain maupun perusahaan jasa yang memiliki karakteristik serupa juga penting dilakukan agar validitas eksternal hasil penelitian semakin kuat. Rekomendasi tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fauzan et al. (2023), Adinata dan Yuniarto (2024), serta Sari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai aspek kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Farina Beauty Clinic Karawang. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya. Besarnya koefisien determinasi sebesar 63,5% mengindikasikan bahwa variasi kinerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan produktivitas, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Bukti empiris ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi jasa yang menuntut kualitas pelayanan tinggi dan interaksi intensif dengan pelanggan. Kontribusi penelitian ini juga memperluas bukti empiris mengenai implementasi kepemimpinan transformasional pada industri klinik kecantikan yang masih relatif terbatas dalam kajian manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pekerjaan, tetapi juga ditentukan oleh kemampuannya membangun komunikasi, memberikan motivasi, menjadi teladan, dan memperhatikan kebutuhan pengembangan setiap karyawan. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap terciptanya iklim kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan terdorong untuk memberikan pelayanan yang lebih profesional, disiplin, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Dari sisi praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen Farina Beauty Clinic perlu mempertahankan sekaligus meningkatkan praktik kepemimpinan transformasional melalui pengembangan kompetensi kepemimpinan, pelaksanaan program pelatihan, pemberian umpan balik secara berkelanjutan, serta penguatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Pengembangan kualitas kepemimpinan tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja individu maupun tim sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung secara lebih optimal. Upaya tersebut juga dapat menjadi strategi organisasi dalam mempertahankan daya saing di tengah meningkatnya persaingan industri jasa kecantikan yang semakin menuntut kualitas pelayanan dan profesionalisme sumber daya manusia. Penguatan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan individu menjadi investasi jangka panjang yang berpotensi meningkatkan keberlanjutan kinerja organisasi.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada satu klinik kecantikan dengan jumlah responden sebanyak 33 orang sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Model penelitian juga hanya menggunakan satu variabel independen, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, maupun komitmen organisasi. Penelitian mendatang disarankan memperluas cakupan objek penelitian pada klinik kecantikan lain atau organisasi jasa sejenis agar diperoleh tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Pengembangan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi maupun moderasi juga penting dilakukan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Penggunaan metode analisis yang lebih kompleks, seperti regresi berganda atau *Structural Equation Modeling* (SEM), juga dapat dipertimbangkan sehingga hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara lebih mendalam dan memberikan kontribusi teoritis maupun praktis yang lebih kuat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R. S., & Yudianto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1499-1510. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1559>
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja: Studi analisis tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 68-87. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.5>
- Bantam, D. J., Shiddiq, M. A., Putra, A. W., & Saputra, A. (2024). Gambaran gaya kepemimpinan transformasional yang efektif untuk memimpin Generasi Z. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, 1(2). <https://ejournal.stipram.ac.id/index.php/JHNB/index>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya*

- (*Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*), 6(1), 517-534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Gautama, E., & Edalmen, E. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Lavreia Beauty Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(1), 89-97. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.32970>
- Hariadi, A. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kesiapan Untuk Berubah & Motivasi Kerja (Survei Pada Karyawan PT. Karsa Utama Lestari). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/41163>
- Mardiani, I. N., Setyaningrum, R. P., & Amaliah, N. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja karyawan pada PT. Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic). *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Humaniora*, 7(1), 48–59. <https://doi.org/10.33753/madani.v7i1.359>
- Maulana, A., Fadhillah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65-75. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10607>
- Melinda, F. D., Junengsih, J., & Imanuddin, K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 571-582. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2856>
- Muslih, M., Hasibuan, S., & Handayanai, C. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 143-150. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v8i2.27505>
- Putri, R. E., & Sumartik. (2024). Transformational leadership boosts employee performance in Indonesia: Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 15(2). <https://doi.org/10.21070/ijccd.v15i2.1045>
- Putri, D., & Kasmiruddin, K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *eCo-Buss*, 7(3), 1587-1599. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1451>
- Risma, A., sari Damanik, K., Panjaitan, J. P., & Adha, K. (2024). Study Literatur: Gambaran Impementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Kinerja Karyawan di Organisasi Kesehatan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4872-4878. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6462>
- Sadipun, Y. D., Wellem, I., & Juru, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 1-10. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.67>
- Sari, N. K. T. C. P., Suryani, N. N., & Mitariani, N. W. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Natural Skin Care's Products Angelo Store Kabupaten Gianyar. *VALUES*, 5(1), 178-189. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/9007>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(01), 16-26. <https://doi.org/10.58471/jeami.v2i01.89>
- Siswanto, & Yuliana, I. (2022). Linking transformational leadership with job satisfaction: the mediating roles of trust and team cohesiveness. *Journal of Management Development*, 41(2), 94-117. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0293>
- Sulastri, T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Digitalisasi Administrasi Bisnis*, 1(2), 6-6. <http://jurnal.lpkia.ac.id/index.php/jdab/article/view/458>
- Syafputra, M. A. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smoot Ritel Indonesia Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(2), 69-78. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i2.551>
- Wibowo, W. A. S., & Ramadhani, Y. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cantika Anggun Karya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 3(3), 259-273. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i3.6971>