

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BADAN NARKOTIKA NASIONAL DI PROVINSI SUMATERA BARAT

Ghina Syira Salsabilla<sup>1</sup>, Rindang Ayu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Negeri Padang, Jl. Jalan Prof. Dr. Hamka, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: [ghinaasyiraasalsabillaa@gmail.com](mailto:ghinaasyiraasalsabillaa@gmail.com)

---

### Article History

Received: 17-04-2026

Revision: 28-04-2026

Accepted: 01-05-2026

Published: 04-05-2026

**Abstract.** This research is motivated by the importance of the role of leadership in improving employee work productivity in government agencies that have high demands for tasks and responsibilities. This study aims to determine the effect of transformational leadership on work productivity of employees at the National Narcotics Agency (BNN) in West Sumatra Province. The research method used is a quantitative method. The sampling technique uses a total sampling technique with a number of respondents totaling 176 BNN employees in West Sumatra Province. Data collection was conducted through a questionnaire with a Likert scale, and data analysis was performed using simple linear regression with the assistance of the IBM SPSS Statistics program. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee work productivity, with a regression coefficient of 0.930 and a significance level of  $<0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.787 indicates that 78.7% of employee work productivity is influenced by transformational leadership, while the remaining 21.3% is influenced by other factors not examined in this study. Based on these findings, it can be concluded that transformational leadership plays an important role in enhancing the work productivity of employees at the National Narcotics Agency in West Sumatra Province.

**Keywords:** Transformational Leadership, Work Productivity, BNN Employees

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada instansi pemerintah yang memiliki tuntutan tugas dan tanggung jawab yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pada karyawan Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah responden sebanyak 176 karyawan BNN di Provinsi Sumatera Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,930 dengan nilai signifikansi  $<0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,787 menunjukkan bahwa 78,7% besar sumbangan efektif variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 78,7% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Barat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja, Karyawan BNN

---

**How to Cite:** Salsabilla, G. S & Ayu, R. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Barat. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 240-252. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5481>

---

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, tantangan terhadap penyalahgunaan dan peredaran narkoba semakin kompleks (Isvanny, et al., 2024). Ahmad (2024) menyatakan bahwa BNN dituntut untuk melakukan peningkatan mutu kinerja dan inovasi program agar dapat menghadapi dinamika perkembangan narkoba, baik di tingkat nasional maupun internasional. Dalam upaya menjalankan perannya, salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh BNN ialah kerja sama lintas sektor, pemanfaatan teknologi informasi, serta kualitas sumber daya manusia guna memperkuat strategi pencegahan dan pemberantasan narkoba di Indonesia (Ristanti & Nirmala, 2025).

Setiawan (2016) menyatakan bahwa keberhasilan suatu institusi sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu ketersediaan fasilitas kerja serta kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana. Tomamba et al. (2023) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja karyawan. Suhartinah (2018) menjabarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain pelatihan, mental serta kemampuan fisik karyawan, hubungan terhadap atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, manajemen produktivitas oleh atasan, serta efisiensi kerja. Hulu et al., (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja sangat penting dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan keuntungan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan (Wahyuningsih, 2018; Panjaitan, 2018; Madjidu, et al., 2022).

BNN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang memiliki mandat strategis dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap narkoba (Widadi, et al., 2018). Fitradana (2023) menyatakan bahwa tugas tersebut bersifat vital karena menyangkut keamanan, ketertiban, dan kesehatan bangsa, sehingga menuntut kinerja karyawan yang produktif, efektif, serta berorientasi pada pencapaian tujuan nasional. Sehingga, karyawan BNN dituntut memiliki kedisiplinan tinggi, kemampuan berkoordinasi lintas lembaga, serta konsistensi dalam menjaga kinerja di tengah kerangka birokrasi yang kompleks dan tuntutan pelayanan masyarakat yang berkelanjutan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan kondisi yang berbeda. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai BNN Sumatera Barat mengenai tantangan dan keluhan yang dihadapi pegawai.

Berdasarkan wawancara tersebut, hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan menjadi salah satu penyebab utama, dimana pegawai kerap menghadapi tenggat waktu mendesak, dituntut selalu siaga, serta harus menangani tugas yang datang secara tiba-

tiba sehingga menimbulkan kelelahan fisik, emosional, maupun mental. Selain itu, kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja membuat pegawai merasa terisolasi, bahkan hubungan interpersonal dengan keluarga ikut terganggu akibat fokus berlebih pada pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan pada meningkatnya risiko kelelahan dan hilangnya semangat kerja. Lingkungan kerja yang sangat kompetitif dengan tekanan tinggi untuk mencapai hasil optimal juga mendorong pegawai memaksakan diri.

Mahawati et al., (2021) menyatakan bahwa ketika pegawai dihadapkan pada tuntutan kerja yang melebihi kapasitas, energi fisik maupun mental cenderung terkuras lebih cepat. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan kelelahan, tetapi juga dapat mengurangi konsentrasi, menurunkan motivasi, serta menghambat kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Akibatnya, meskipun jumlah pekerjaan yang ditangani tinggi, kualitas dan ketepatan hasil kerja cenderung menurun. Sehingga, beban kerja yang tidak seimbang justru dapat menjadi hambatan serius bagi produktivitas. Alih-alih meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat mengurangi efektivitas, efisiensi, dan daya tahan pegawai dalam jangka panjang.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ningsih et al., (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi, termasuk dukungan dari atasan, memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja pada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Hubungan ini tidak langsung, melainkan dimediasi oleh kepuasan kerja. Ketika dukungan organisasi meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan ikut terdorong. Oleh karena itu, permasalahan yang dihadapi pegawai BNN Sumatera Barat tersebut dapat diminimalisasi apabila atasan mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Variani et al., (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, serta dukungan yang berorientasi pada pengembangan individu maupun tim. Dengan kepemimpinan transformasional, atasan tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga berusaha memahami kebutuhan pegawai, membangun komunikasi yang sehat, serta memberikan teladan positif (Ardhani, 2025).

Suryani et al. (2020) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dimaksudkan oleh pemimpin sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Kepemimpinan dikatakan transformasional apabila memenuhi indikator-indikator antara lain pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual (Suryani, et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Avolio et al. (2009) mengungkapkan

bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

Penelitian Fitriyanti (2015) pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas melalui pendekatan yang lebih humanistik dan visioner. Penelitian yang dilaksanakan oleh Zebua dan Hendry (2021) di PT. Vivo Elektronika dan Aditya et al. (2024) di PT. Sinar Citra Harapan (kontraktor nasional) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional juga terbukti berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang menunjukkan produktivitas yang rendah menuai banyak dampak negatif. Sanjaya et al. (2025) menyatakan bahwa rendahnya produktivitas kerja berdampak pada penurunan motivasi kerja, dimana hal ini karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik sehingga muncul rasa tidak percaya diri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Nugroho (2021) yang menunjukkan hubungan signifikan dan positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar produktivitas yang dimiliki oleh pegawai.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di badan narkotika nasional di Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini memiliki urgensi untuk memberikan perhatian kepada masyarakat mengenai pentingnya untuk memiliki produktivitas karyawan yang tinggi untuk menghindari dampak-dampak negatif tersebut. Selain itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk memberikan perhatian kepada atasan perusahaan mengenai pentingnya produktivitas kerja pada karyawan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, atasan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Wilayah Kerja Badan Narkotika Nasional Di Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Untuk lebih khususnya menggunakan teknik *sampling* jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 176 orang karyawan yang berada pada Badan Narkotika Nasional Di Provinsi Sumatera Barat yang terbagi menjadi empat Kabupaten, diantaranya BNN Kota Sawahlunto, BNN Kota Payakumbuh, BNN Kabupaten Pasaman Barat, dan BNN Kabupaten Solok.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa skala produktivitas kerja EWPS yang diadaptasi oleh (Meidianto, 2019), berjumlah 22 butir item *unfavorable*. EWPS disusun berdasarkan empat dimensi, antara lain kehadiran kerja, sikap kerja, potensi dan kemampuan, serta skala Global Transformational Leader (GTL) (Mahardika et al., 2024). Skala GTL versi bahasa Indonesia ini mengadaptasi skala GTL yang dikembangkan oleh Carless et al. (2000). Skala GTL berjumlah mencakup 7 butir item *favorable*. Skala GTL disusun berdasarkan tujuh dimensi, antara lain mengkomunikasikan visi, mengembangkan staf, memberikan dukungan, memberdayakan staf, inovatif, teladan, dan karismatik. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic ver. 24 for Windows. Sebelum dilakukan analisis data dengan regresi linear sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

- Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengujian yang menunjukkan bahwa apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear, sehingga model regresi linear sederhana layak digunakan.

## HASIL

### Analisis Deskriptif dan Kategorisasi

Analisis deskriptif hipotetik dan empirik dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan data pada masing-masing variabel penelitian, yaitu produktivitas kerja dan kepemimpinan transformasional pada karyawan Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Sumatera Barat.

**Tabel 1.** Rerata hipotetik dan rerata empirik produktivitas kerja dan kepemimpinan transformasional

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Produktivitas Kerja	22	110	66	15	84	102	95,05	3,64
Kepemimpinan Transformasional	7	35	21	5	24	34	29,65	2

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah data responden yang dianalisis sebanyak 176. Perhitungan hipotetik pada variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai minimum yaitu 22, nilai maksimum sebesar 110, nilai *mean* 66 dan Standar deviasi sebesar 15. Sementara pada perhitungan empirik menunjukkan nilai minimum variabel produktivitas kerja adalah 84, nilai maksimum sebesar 102, *mean* 95,05, dan standar deviasi 3,64. Sedangkan pada variabel kepemimpinan transformasional, perhitungan hipotetik menunjukkan nilai minimum yaitu 7, nilai maksimum sebesar 35, *mean* sebesar 21, dan standar deviasi hipotetik sebesar 5. Sementara pada perhitungan empirik menunjukkan bahwa nilai minimum variabel kepemimpinan transformasional adalah 24, nilai maksimum sebesar 34, nilai *mean* 29,65 dan standar deviasi 2.

Rentang nilai minimum dan maksimum pada kedua variabel menunjukkan adanya variasi tingkat produktivitas kerja serta kepemimpinan transformasional di antara karyawan BNN yang menjadi subjek penelitian. Nilai rata-rata (*mean*) mencerminkan kecenderungan umum tingkat produktivitas kerja dan kepemimpinan transformasional karyawan secara keseluruhan. Selain itu, nilai standar deviasi menunjukkan bahwa penyebaran skor pada kedua variabel relatif kecil, yang mengindikasikan bahwa skor responden cenderung mengelompok di sekitar nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan tingkat homogenitas yang cukup baik pada variabel produktivitas kerja, sehingga mayoritas karyawan memiliki tingkat produktivitas yang relatif serupa. Begitupun juga persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional cenderung cukup konsisten antar responden.

### **Uji Anova (Uji F)**

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan satu variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional, dengan derajat kebebasan (*df*) regresi sebesar 1 dan *df* residual sebesar 174. Total derajat kebebasan yang diperoleh adalah 175, yang berasal dari jumlah responden penelitian sebanyak 176 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa struktur model regresi telah disusun sesuai dengan jumlah variabel dan data yang dianalisis.

Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh pada model regresi adalah sebesar 319,768 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan signifikan secara statistik, sehingga variabel kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil uji anova dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.** Hasil ANOVA

<b>Model</b>		<b>Df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	1	319.768	0.000
	Residual	174		
	Total	175		

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Barat. Hasil uji ANOVA ini menjadi dasar untuk melanjutkan analisis ke tahap pengujian koefisien regresi secara parsial guna mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja.

### Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terdiri dari konstanta dan satu variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional. Berikut hasil uji parsial (uji t).

**Tabel 3.** Hasil uji parsial

<b>Model</b>		<b>B</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	Constant	3.260	17.882	0.000
	Kepemimpinan Transformasional	.930		

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Barat dapat diterima.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang disajikan pada tabel Measures of Association, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan. Hubungan yang kuat ini mengindikasikan bahwa perubahan pada kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang erat dengan perubahan tingkat produktivitas kerja dalam lingkungan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,787 menunjukkan bahwa sebesar 78,7% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Artinya, kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel kepemimpinan transformasional yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor individual karyawan. Selain itu, nilai Eta sebesar 0,905 dan Eta Squared sebesar 0,819 turut memperkuat hasil analisis hubungan antara kedua variabel. Nilai Eta Squared sebesar 0,819 menunjukkan bahwa sebesar 81,9% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja berdasarkan ukuran asosiasi nonlinier.

**Tabel 4.** Koefisien determinasi

	<b>R</b>	<b>R Squared</b>	<b>Eta</b>	<b>Eta Squared</b>
Produktivitas * Kepemimpinan Transformasional	.876	.787	0.905	0.819

Hasil tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Barat.

## **DISKUSI**

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,930 dengan nilai positif yang artinya arah hubungan kedua variabel bersifat positif, dengan nilai signifikansi uji t pada kedua variabel  $<0,05$  artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maknanya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Atas hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1995) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja bawahan melalui motivasi inspiratif, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks organisasi publik seperti BNN,

kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Alrowwad et al. (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas pegawai sektor publik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas dan dukungan terhadap pengembangan karyawan akan meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nguyen et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan motivasi dan komitmen karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,787 menunjukkan besar sumbangan efektif variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 78,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik individu karyawan, dan sebagainya. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif menjadi salah satu strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada lembaga pemerintah yang memiliki tuntutan kinerja tinggi seperti BNN. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai perhitungan secara hipotetik dan empirik variabel produktivitas kerja karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Barat. Nilai rata-rata produktivitas kerja secara hipotetik adalah sebesar 66 dengan standar deviasi 15, sementara secara empirik nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 95,05 dengan standar deviasi sebesar 3,64 menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan secara umum berada pada kategori tinggi dengan variasi data yang relatif rendah. Rendahnya nilai standar deviasi empirik mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat produktivitas kerja yang relatif seragam, sehingga tidak terdapat perbedaan ekstrem antar individu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan BNN secara umum telah mampu menjalankan tugasnya secara konsisten sesuai dengan standar kinerja organisasi. Kondisi tersebut dapat dipahami mengingat karakteristik BNN sebagai lembaga pemerintah yang memiliki sistem kerja, regulasi, dan pengawasan yang ketat. Penelitian oleh Putri dan Suharnomo (2021) menunjukkan bahwa pada organisasi sektor publik, tingkat produktivitas kerja cenderung stabil karena adanya standar operasional prosedur yang jelas dan pengawasan struktural yang kuat. Berdasarkan hasil kategorisasi produktivitas kerja, seluruh responden berada pada kategori produktivitas kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitatif seluruh karyawan

memiliki produktivitas kerja di atas rata-rata. Temuan ini memperkuat hasil analisis regresi yang sebelumnya menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam organisasi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai rata-rata hipotetik sebesar 21 dengan standar deviasi sebesar 5, sementara pada perhitungan empirik menghasilkan nilai rata-rata 29,65 dengan standar deviasi 2. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional berada pada tingkat sedang dan tinggi serta relatif homogen. Artinya, sebagian besar karyawan memiliki persepsi yang hampir sama terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, baik dalam hal pemberian motivasi, visi, maupun perhatian terhadap bawahan. Hasil kategorisasi menunjukkan distribusi yang tidak seimbang, yaitu hanya terdapat 7,4% responden pada tingkat kategori sedang dan sisanya berkategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara rata-rata kepemimpinan transformasional dinilai baik, masih terdapat perbedaan persepsi di antara karyawan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan unit kerja, intensitas interaksi dengan pimpinan, serta pengalaman kerja masing-masing karyawan. Penelitian oleh Wahyuni et al. (2022) juga menemukan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan transformasional pada organisasi pemerintah sering kali bervariasi antar unit kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif dan kategorisasi ini memberikan konteks empirik yang memperkuat hasil pengujian hipotesis sebelumnya. Tingginya proporsi karyawan dengan produktivitas kerja tinggi serta adanya variasi persepsi terhadap kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, hasil deskriptif dan kategorisasi tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap analisis statistik inferensial, tetapi juga memperjelas kondisi nyata karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Barat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,930 bernilai positif dengan signifikansi  $<0,05$  yang menunjukkan arah hubungan positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Barat

maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepemimpinan transformasional di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Barat maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawannya. Sumbangan efektif variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Barat sebesar 78,7% menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja karyawan di lingkungan BNN Provinsi Sumatera Barat

## **REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- Bagi pimpinan BNN di Provinsi Sumatera Barat; pimpinan BNN di Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk terus mengembangkan dan memperkuat penerapan gaya kepemimpinan transformasional, khususnya dalam memberikan motivasi, inspirasi, serta dukungan kepada karyawan. Pimpinan diharapkan mampu menjadi teladan, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.
- Bagi karyawan; karyawan BNN di Provinsi Sumatera Barat diharapkan dapat merespons kepemimpinan transformasional secara positif dengan meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan semangat kerja. Karyawan juga disarankan untuk terus mengembangkan potensi diri, bekerja secara profesional, serta menjalin kerja sama yang baik guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- Bagi penelitian selanjutnya; penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi atau wilayah yang berbeda dengan metode dan pendekatan yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

## REFERENSI

- Aditya, R., Hasbiah, S., & Kurniawan, A. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Citra Harapan Kabupaten Maros. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 401-410.
- Ahmad, G. (2024). Kebijakan dan strategi badan narkotika nasional republik Indonesia dalam menghadapi ancaman nonmiliter kejahatan terorganisir transnasional peredaran gelap narkotika di Indonesia. *Journal of Syntax Literate*, 9(4).
- Ardhani, Z. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada perusahaan xyz. *Jurnal Fusion*, 5(01).
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The leadership quarterly*, 6(2), 199-218.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of business and psychology*, 14(3), 389-405.
- Fitradana, R. (2023). Produktivitas kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. *JUHANPERAK*, 4(1), 949-961.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Isvany, A. L., Mahka, M. F. R., Wahid, A. I., & Amrullah, A. A. (2024). Peninjauan hukum pidana narkotika di Indonesia: Tantangan, dampak, dan upaya melindungi generasi muda. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 7(1), 109-114.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatnur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Meidianto, E. (2019). *Hubungan dukungan keluarga dengan produktivitas kerja orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) di wilayah kerja Puskesmas Bantur Kabupaten Malang*. [Skripsi, Universitas Brawijaya]. Repositori Universitas Brawijaya. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/180381/>
- Ningsih, D. P., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Analisis persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan pegawai pada produktivitas kerja dengan dimediasi kepuasan kerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 26-36.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156-163.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Ristanti, Y., & Nirmala, A. Z. (2025). Indonesia peredaran gelap narkotika perspektif three pillars minimisation. *Jurnal Risalah Kenotariatan*, 6(1), 118-141.
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 2022-2038.

- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.
- Suhartinah, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(1), 112-125.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 86-92.
- Variani, H., Al Qadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan. *Academy of Education Journal*, 15(1), 991-1000.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Widadi, H. Y., Noor, M., & Iskandar, E. (2018). Strategi badan narkotika nasional (BNN) dalam pencegahan peredaran narkoba di Kota Samarinda. *E-journal Ilmu Pemerintahan*, 6(2), 931-944.
- Zebua, E. A., & Hendry, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vivo Elektronika Cb. Plaza Medan Fair. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 512-524.