

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram

Sudarta¹, Muhammad Naim², Lalu Hendra Maniza³

^{1,2,3}Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia

Email: darta.lombok@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Motor Cabang Mataram. Sebanyak 60 responden terlibat, terdiri dari 59 karyawan dan satu pimpinan. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, angket, wawancara, dan kuesioner, lalu dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dimensi pengaruh ideal menjadi aspek paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini menjadi rekomendasi bagi pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan pola kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup kajian dari segi variabel, metode, maupun lokasi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, pengaruh ideal.

ABSTRACT: This study aims to determine the effect of transformational leadership style on employee performance at PT. Astra Motor, Mataram Branch. A total of 60 respondents participated, including 59 employees and one leader. Data were collected through documentation, questionnaires, interviews, and surveys, then analyzed using simple linear regression. The results show a significant partial effect of transformational leadership on employee performance. Idealized influence is identified as the most dominant factor. These findings suggest that leaders should emphasize effective leadership patterns to enhance employee performance. Future research is encouraged to broaden the scope in terms of variables, methods, and research settings.

Keywords: transformational leadership, employee performance, idealized influence.



Copyright © 2025 The Author(s)

This is an open-access article under the CC BY-SA license.

[Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar fundamental dalam struktur organisasi modern dan memainkan peran krusial dalam memastikan tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa kontribusi manusia, elemen-elemen strategis seperti modal, teknologi, dan infrastruktur tidak akan berfungsi secara optimal. Dalam konteks manajemen kontemporer, keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinan dalam mengelola dan mengembangkan SDM secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menjadi alat kontrol, melainkan juga instrumen transformasi yang mendorong semangat kerja, loyalitas, dan inovasi. Perusahaan seperti PT. Astra Motor Cabang Mataram, sebagai entitas bisnis yang bergerak dalam industri kompetitif, memerlukan model kepemimpinan yang mampu menggerakkan karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam menghadapi dinamika pasar.

Transformational leadership atau kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang telah mendapat perhatian luas dalam berbagai studi kontemporer, terutama karena kemampuannya dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan melampaui kepentingan pribadi menuju tujuan bersama (Bass & Riggio, 2006). Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan organisasi melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*) (Rafsanjani, 2021; Heri et al., 2022). Kepemimpinan yang berbasis pada relasi dan nilai-nilai kolektif ini terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan pengembangan potensi karyawan secara berkelanjutan.

Namun demikian, kajian empiris yang secara spesifik menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri otomotif di Indonesia, khususnya di daerah seperti Mataram, masih relatif terbatas. Sebagian besar literatur terdahulu masih terfokus pada industri perbankan, pendidikan, atau pemerintahan (Wollah & Soegoto, 2015; Dewi Melinda et al., 2024). Hal ini menciptakan celah dalam literatur yang belum banyak disentuh, padahal sektor otomotif merupakan salah satu sektor strategis yang menyerap banyak tenaga kerja dan memiliki target kinerja yang sangat terukur. Selain itu, kurangnya pemetaan terhadap elemen-elemen kepemimpinan yang paling dominan dalam mendorong kinerja, seperti pengaruh ideal atau motivasi inspirasional, menyebabkan kebutuhan akan riset berbasis data lapangan menjadi semakin mendesak.

Isu ini menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan tren fluktuasi kinerja karyawan di PT. Astra Motor Cabang Mataram selama lima tahun

terakhir, yang memperlihatkan pola ketidakstabilan dalam volume penjualan. Penurunan performa yang terjadi pada tahun 2022 dan 2023 menunjukkan adanya kemungkinan faktor manajerial yang belum optimal dalam memfasilitasi produktivitas karyawan. Dalam situasi ini, pendekatan kepemimpinan transformasional menjadi hipotesis menarik untuk diuji, mengingat potensi gaya kepemimpinan ini dalam membentuk loyalitas, kepuasan kerja, serta rasa kepemilikan terhadap target organisasi. Maka, mengevaluasi efektivitas gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan bukan hanya menjadi kebutuhan akademik, tetapi juga kebutuhan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih adaptif dan strategis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh parsial dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Cabang Mataram. Penelitian ini tidak hanya ingin membuktikan adanya korelasi positif, tetapi juga mengidentifikasi dimensi gaya kepemimpinan yang paling dominan dalam mendorong pencapaian target kerja. Dengan mengisi kekosongan dalam literatur yang ada dan menawarkan pendekatan berbasis data lapangan, riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan teori kepemimpinan, sekaligus memberikan rekomendasi praktis yang relevan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Astra Motor Cabang Mataram dengan melibatkan seluruh populasi karyawan sebagai responden, yaitu sebanyak 60 orang, terdiri dari 59 karyawan dan 1 pimpinan. Teknik sensus dipilih untuk memperoleh data yang merepresentasikan seluruh populasi secara menyeluruh. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Maret hingga April 2024, meliputi tahap observasi awal, penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis hasil.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbasis skala Likert lima poin, yang mengukur indikator gaya kepemimpinan transformasional (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual) serta kinerja karyawan (produktivitas, tanggung jawab, loyalitas, dan inisiatif kerja). Selain kuesioner, peneliti juga mengumpulkan data melalui dokumentasi penjualan perusahaan dari tahun 2019–2023 serta melakukan wawancara kepada pimpinan cabang sebagai data pendukung. Validasi instrumen dilakukan secara terbatas untuk memastikan keandalan dan keakuratan pengukuran.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Setiap tahapan dilaksanakan secara berurutan dan sistematis agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan dapat direplikasi dalam konteks penelitian yang serupa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Motor Cabang Mataram. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi, yaitu 60 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berikut adalah hasil analisis regresi yang diperoleh:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig. (p-value)
Konstanta (a)	3.268	-	-
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,152777778	2.095	0.040

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Hasil regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X) memiliki nilai koefisien sebesar 0.220, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0.220, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0.040 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,183333333	0.070	0.054

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.070 menunjukkan bahwa sebesar 7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional. Meskipun kontribusi tersebut tergolong rendah, hasil ini tetap memiliki makna signifikan dalam konteks organisasi, mengingat bahwa faktor-faktor lain seperti kompensasi, budaya kerja, atau

motivasi intrinsik karyawan belum diikutsertakan dalam model ini. Sisanya, sebesar 93%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Temuan ini menguatkan sejumlah teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan Bass dan Riggio (2006), pemimpin transformasional tidak hanya memengaruhi perilaku kerja, tetapi juga menumbuhkan komitmen dan dedikasi terhadap organisasi. Dalam konteks PT. Astra Motor Cabang Mataram, implementasi gaya kepemimpinan yang menekankan visi bersama, perhatian individual, dan pengembangan intelektual mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi Heri, Hermanto, dan Warlina (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT. Astra Cabang Bima. Hal ini memperkuat asumsi bahwa pola kepemimpinan yang mengedepankan pendekatan humanistik dan transformasional lebih efektif dibandingkan gaya kepemimpinan tradisional atau transaksional dalam konteks perusahaan otomotif. Di sisi lain, hasil ini menegaskan bahwa pengaruh kepemimpinan tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi bagian dari ekosistem manajerial yang saling terintegrasi.

Meskipun hipotesis dalam penelitian ini terbukti benar, yakni adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, namun rendahnya nilai koefisien determinasi menunjukkan adanya ruang pengembangan dalam penelitian lanjutan. Faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, keadilan distribusi insentif, atau stabilitas hubungan antar rekan kerja bisa menjadi variabel-variabel penting untuk diteliti lebih lanjut. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai transformasional bagi pimpinan perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif, dan produktif secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Motor Cabang Mataram. Temuan ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional, seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan tanggung jawab kerja karyawan. Meskipun besaran pengaruhnya secara statistik tergolong moderat, hasil ini tetap menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bersifat transformatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inspiratif dan memotivasi karyawan untuk mencapai target

perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan pelatihan dan program penguatan kapasitas kepemimpinan berbasis transformasional bagi manajerial di semua tingkat. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan diperluas dengan melibatkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau sistem insentif, guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (1997) *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UFP. AMP. YKPN.
- Arifin, A. and Nurcaya, N. (2018) 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 3(1), pp. 728–738. doi:10.55916/frima.v0i1.260.
- Bambang, S. (1992) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan*. Malang: FIA Unibraw.
- Bernard M. Bass (2006) 'Transformational leadership: Learning to share the vision', *Acorn*, 19(3), pp. 4–6.
- Dewi Melinda, F., Junengsih and Imanuddin, K. (2024) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang', *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(2), pp. 571–582.
- Gibson, J.L. (1987) *Organisasi dan manajemen: perilaku, struktur, proses*. Malang: Penerbit Erlangga.
- Gomes, F.C. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Heri, V., Hermanto, H. and Warlina, L. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Cabang Bima', *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), pp. 929–943. doi:10.37481/sjr.v5i4.568.
- Koontz, H.J.C.O.D. and W Heinz (1993) *Management*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Lestantyo, E. and Indriyani, R. (2014) 'Analisis sistem penilaian kinerja pada PT. Surya Plastindo', *Jurnal Agora*, 2(2), pp. 1–7.
- Lestari, F.P. (2022) 'Konsep Umum tentang Kepemimpinan', *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 6(2), pp. 167–172. doi:10.33507/cakrawala.v6i2.433.
- Muzaki, F.I. et al. (2023) 'Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work', *Greenomika*, 5(1), pp. 52–60. doi:10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5.

- Rafsanjani, H. (2021) 'Konsep Kepemimpinan Transformasional', *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), pp. 840–846. doi:10.59141/cerdika.v1i7.123.
- Reksohadiprojo, S. and Handoko, T.H. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedu. Yogyakarta: BPFE.
- Robbin (1996) *Organizational Behavior*. Sevent Edition, Penerjemah Edisi Bahasa Indonesia. Dr. Hardayana Pujatmaka. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryono, S. (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2003) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ke. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputri, A.Z., Fallenia, F. Della and Syafitri, R. (2023) 'Kerangka berfikir penelitian kuantitatif', *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), pp. 160–166.
- Umar, H. (1999) *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Wollah, D.C. and Soegoto, A.S. (2015) 'Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan leadership transformational , leadership transactional , and work environment impact job performance in PT . Bpr millenia manado', *Jurnal EMBA*, 3(4), pp. 169–177.