MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ISSN : 3025-9495

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA TRANS NUSANTARA

Fiqih Ari Pratama[1], Faiz Albana, S.Kom., M.Kom[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Teknologi KedirgantaraanYogyakarta
Korespondensi penulis: [1]fiqihari1602@gmail.com, [2]faiz@sttkd.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of transformational leadership style on employee performance at PT Mega Trans Nusantara. The problem in this research arises from findings indicating a decline in productivity, delays in work completion, low initiative, and lack of team spirit within the company. This study uses a quantitative approach with the census method, in which the entire population of 7 employees from the commercial division were taken as respondents. The results show that transformational leadership style has a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.037 (< 0.05) and a coefficient of determination (R^2) of 0.613. This means that 61.3% of the variation in employee performance can be explained by transformational leadership, while the remaining 38.7% is influenced by other factors not included in this study. These findings reinforce the notion that transformational leadership which includes idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration can enhance employee productivity and effectiveness.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Employee Performance.*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Trans Nusantara. Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan adanya penurunan produktivitas, keterlambatan kerja, rendahnya inisiatif, serta kurangnya semangat kerja tim di lingkungan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh populasi sebanyak 7 karyawan divisi komersil dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 (< 0,05) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,613. Artinya, sebesar 61,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini memperkuat bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

Article history
Received: Agustus 2025
Reviewed: Agustus 2025
Published: Agustus 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

LATAR BELAKANG

Organisasi adalah wadah di mana individu berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi, orang-orang membentuk suatu kelompok atau kesatuan sosial yang terkoordinasi secara sadar untuk berupaya secara berkesinambungan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Keberadaan sebuah organisasi didasari oleh visi, misi, dan tujuan yang sama dari sekelompok individu untuk menunjukkan keberadaan mereka kepada masyarakat. Suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya memiliki kualitas yang tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Adiwantari et al., 2019).

Sumber daya manusia adalah modal strategis yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pendekatan yang berfokus pada keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen tenaga kerja. Pada pelaksanaan dalam mengatur sumber daya manusia, diperlukan sosok pemimpin. Sumber daya manusia akan diatur dan diarahkan lewat pemimpin tersebut yang mana seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional (Prayudi, 2020).

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin menggunakan daya tarik pribadi atau karisma untuk mendorong perubahan dan memperbarui arah organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, bawahan merasa diberi kepercayaan, dihormati, dan memiliki kekaguman terhadap pemimpinnya, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan ini juga berfokus pada pembentukan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi dan membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai metode yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi (Iswahyudi et al., 2023).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan juga mencerminkan pencapaian kerja yang diperoleh berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang

diberikan oleh organisasi, dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi organisasi ataupun perushaan, sehingga manajemen perlu memahami sikap dan perilaku karyawan guna mengoptimalkan pencapaian tujuan Perusahaan (Novitasari & Satriyo, 2019).

Pada penelitian yang dilakukan olehNovitasari (2019), memperoleh hasil di mana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudi (2020), mengemukakan bahwa semakin sesuai penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dari hasil penelitian beberapa peneliti diatas dapat dilihat bahwa pemimpin yang mampu memberikan pengaruh inspiratif, komunikasi yang jelas, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kinerja karyawan yang berkualitas.

PT Mega Trans Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi dan logistik yang terus berkembang di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Dalam upaya mempertahankan daya saing dan meningkatkan kualitas pelayanan, perusahaan sangat bergantung pada kinerja optimal dari para karyawannya. Namun, berdasarkan hasil observasi dan laporan internal, ditemukan beberapa indikasi penurunan produktivitas karyawan, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas salah satu contohnya adalah keterlambatan dalam penyelesaian laporan penjualan yang mana laporan tersebut harus dikirimkan sebelum pukul 17.00, keterlambatan karyawan saat masuk kerja yang mana perusahaan menerapkan 5 hari kerja di hari Senin-Jum’at dengan waktu masuk pukul 08:30 WIB dan pulang pukul 17.30 WIB, hal ini ditunjukkan dengan data absensi karyawan pada lampiran 3, rendahnya tingkat inisiatif, serta kurangnya semangat kerja tim yang juga berdampak pada load factor pesawat pada periode Januari hingga Mei 2025 yang tidak menyentuh angka 90%.

Tabel 1 Load Factor Rute CGK-KUL Periode Jan-Mei 2025

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Bulan	Hari	Kapasitas Seat	Penumpang Terangkut	Load Factor (%)
Januari	31	41,168	32,112	78%
Februari	28	37,184	29,747	80%
Maret	31	41,168	33,758	82%
April	30	39,840	31,474	79%
Mei	31	41,168	33,346	81%

Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, khususnya dalam hal bagaimana pemimpin berinteraksi, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai solusi potensial karena kemampuannya dalam mendorong perubahan positif, membangun komitmen, dan meningkatkan semangat kerja. Namun, belum diketahui sejauh mana penerapan gaya kepemimpinan ini benar-benar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Mega Trans Nusantara.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Karyawan

   Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya selama periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga mencerminkan pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ruth Silaen et al., 2021).

   kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencerminan dari aktivitas dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

tugas pekerjaannya. Kinerja ini dinilai berdasarkan seberapa baik individu menjalankan perannya di tempat kerja. Dengan kata lain, kinerja individu menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencakup proses, cara kerja, serta sikap dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan (Nurfitriani, 2022).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan di mana pemimpin memanfaatkan kharismanya untuk mendorong perubahan serta memperbarui organisasi secara menyeluruh. Pemimpin dengan gaya ini dikenal sebagai sosok yang kharismatik, memiliki peran penting, dan mampu menyusun strategi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Iswahyudi et al., 2023).

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Adiwantari et al., (2019) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang melampaui harapan umum dengan cara menanamkan rasa tanggung jawab terhadap misi bersama, mendorong proses pembelajaran yang bermakna, serta menginspirasi lahirnya cara berpikir yang inovatif dan segar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi, yaitu 7 karyawan yang berasal dari divisi komersil pada PT. Megatrans Nusantara, dijadikan sebagai responden tanpa pengecualian. Penelitian ini dilaksanakan pada 28 Juli 2025 sampai dengan 10 Agustus 2025 di kantor cabang PT. Megatrans Nusantara yang beralamat di Jl. H. R. Rasuna Said No. 62, Kuningan, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terkahir, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	**Jenis Kelamin**		
	Laki–Laki	3	42,9
	Perempuan	4	57,1
2	**Usia**		
	>31 Tahun	2	28,6
	26-30 Tahun	3	42,9
	20-25 Tahun	2	28,6
3	**Tingkat Pendidikan**		
	SMA	1	14,3
	Diploma D3	3	42,9
	Strata 1 (S1)	3	42,9
	Total	**7**	**100%**

(Sumber: Output SPSS diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa dari total 7 responden terdapat laki-laki sebanyak 3 orang atau 42,9% dan perempuan sebanyak 4 orang atau sebanyak 57,1%. Karekteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa, jumlah responden terbanyak adalah responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 3 orang (42,9%) sedangkan, usia yang paling sedikit yaitu 20-25 tahun dan >31 tahun sama-sama berjumlah 2 orang (28,6%). Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan yaitu Diploma dan S1 dengan jumlah 3 orang (42,9%) sedangkan, pendidikan yang paling sedikit yaitu SMA berjumlah 1 orang (14,3%).

2. Uji Asumsi Klasik

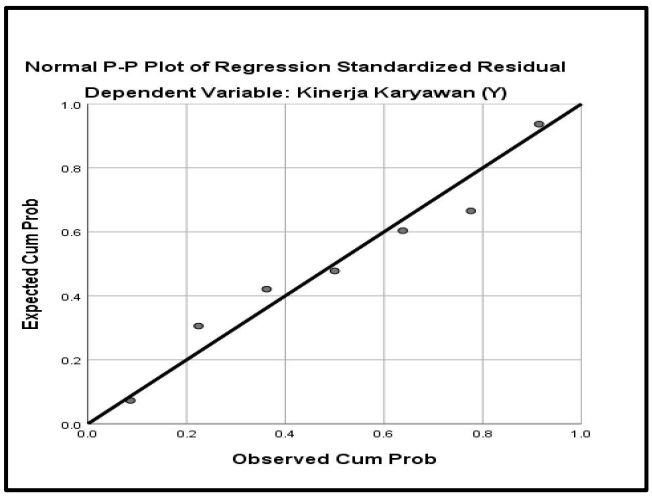
Selanjutnya dilakukannya pengujian analisis regresi linear sederhana, maka perlu dilakukan dalam memenuhi syarat uji asumsi klasik terlebih dahulu.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Pada uji asumsi klasik yang perlu dipenuhi terdiri dari beberapa pengujian. salah satunya yaitu uji normalitas, sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi yang diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya seberan titik yang berbeda tidak jauh dari garis diagonal, seperti yang ditunjukan pada Gambar 1.



Gambar 1 Grafik Probability Plot Uji Normalitas

(Sumber: Output SPSS diolah, 2025)

Hasil pengujian pada grafik normal P-P Plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regeresi tersebut sudah berdistribusi secara normal.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional antara variabel indevenden dan variabel dependent. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai PT. Mega Trans Nusantara. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana pada data yang telah diolah peneliti :

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	45.940	7.869		5.838	.002
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	-.754	.268	-.783	-2.815	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Output SPSS diolah, 2025)

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear sederhana nilai konstanta (a) sebesar 45,940 dan nilai koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan Transformasional (b) sebesar -0,754 dan nilai t-hitung adalah sebesar -2,815 dengan nilai signifikansi yakni 0,037. Maka didapat hasil dari perhitungan dengan hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 45{,}940 + -0,\ 754X + e$$

Hasil dari perhitungan regresi linear sederhana dijabarkan sebagai berikut :

a. Constant (a) = 45,940

   Nilai Constant (a) adalah sebesar 45,940, yang artinya apabila sama sekali tidak ada Kepemimpinan Transformasional atau belum menerapkan Kepemimpinan Transformasional maka nilai kinerja pegawai di PT. Mega Trans Nusantara adalah sebesar 45,940. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai pada PT. Mega Trans Nusantara sudah baik, dan akan lebih baik lagi jika gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan.

b. Koefisien Regresi (b) = -0,754

   Hal ini menjelaskan bahwa pada setiap pengurangan 1 pada satuan nilai pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar -0,754. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah negatif, atau dengan kata lain jika variabel Kepemimpinan Transformasional jka diturunkan sebesar 1 maka variabel kinerja pegawai akan menurun.

4. Uji Hipotesis

   Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibangun menghasilkan persamaan yaitu melihat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Transformasional terhadap kinerja karyawan, langkah-langkah analisis yang menggunakan analisis jalur sebagai berikut:

a. Hasil Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel independen (kepemimpinan transformasional) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), dengan asumsi sebagai berikut:

1) Apabila nilai statistik t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
2) Apabila nilai statistik t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi sederhana, diketahui bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji T

Variabel Independen	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	-2,815	1.89	0,037	0,037<0,05

(*Sumber: Output SPSS diolah, 2025*)

Berdasarkan hasil uji yaitu pada tabel 4 sebelumnya dimana nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar -0,754 bernilai negatif. Kemudian pada tabel 5 diperoleh nilai thitung yakni sebesar (-2,815) < dari ttabel (1,89) dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 (0,037<0,05) maka hipotesis dapat diterima yakni bahwa ada pengaruh secara negatif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai PT. Mega Trans Nusantara.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

b. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Adapun interpretasi korelasi dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5 Interpretasi Koefisien Determinasi

Tingkat Koefisien	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil perhitungan dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Mega Trans Nusantara ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std.Error of the Estimate*
1	0,783[a]	0.613	0.536	1.595

(Sumber: Output SPSS diolah, 2025)

Hasil dari data pada tabel 6 menunjukan bahwa nilai r sebesar 0.613 dan nilai ini dapat diinterprestasikan berdasarkan tabel 6 bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan korelasi sangat kuat dengan variabel kinerja pegawai di PT. Mega Trans Nusantara.

Sedangkan pada nilai R Square adalah sebesar 0.613 yang menunjukkan bahwa variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 61,3% sedangkan sisanya 38,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada variabel penelitian.

B. Pembahasan

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

   Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan (β) 45,940 dengan signifikansi sebesar (0,037<0,05). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (R2) 0,613. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator Idealized Influence. Para karyawan percaya pada pemimpinnya dan merasa nyaman bila pemimpin memberikan arahan dan masukan yang bagus untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dikemukaan dalam penelitian Muhammad et al., (2023) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi dengan cara melakukan pendekatan yang baik dan ramah kepada bawahan, sehingga bawahan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan dan masukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil yang sama dikemukakan oleh (Firmansyah & Kurniawan, 2021), dan (Asriani et al., 2020) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alasan ini diperkuat oleh teori oleh Robbins (2008) yang dalam penjelasannya disebutkan bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif.

2. Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil penelitian dimana, gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan 61,3% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

faktor seperti inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai. Pemimpin transformasional cenderung membangun visi yang jelas, mendorong inovasi, serta menciptakan iklim kerja yang memberdayakan, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai target. Namun, masih terdapat 38,7% faktor lain di luar kepemimpinan transformasional yang turut memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, sistem reward, pelatihan, lingkungan kerja, atau bahkan faktor personal seperti kepuasan kerja dan work-life balance. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan transformasional merupakan pendorong utama, organisasi tetap perlu memperhatikan variabel pendukung lainnya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara holistik.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Trans Nusantara. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 45,940 dengan nilai signifikansi (0,037<0,05).
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Trans Nusantara koefisien Determinasi (R2) sebesar 0,613 atau (61,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 61,3%.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Bisma: Jurnal Manajemen, 5 No. 02.

Asriani, Minarti, S., & Saida Zainurossalamia ZA. (2020). , Sri Mintarti, Saida Zainurossalamia ZA. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 16(3), 217–234.

ISSN : 3025-9495

Firmansyah, R., & Kurniawan, D. T. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Instansi Pemerintahan. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis, 7(1), 2599–3348

Irwanto, D., & Riyadi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Stkip Pgri Sidoarjo. Soetomo Business Review, 4, 308–320.

Iswahyudi, M. S., Umalihayati, Sarie, F., Kasanusi, Subhan, M., Zulkifli, Hasmirati, Gejir, I. N., Suiraoka, I. P., & Djibu, R. (2023). Gaya Kepemimpinan.

Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sector Publik (3rd Ed.). Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn. Https://Balaiyanpus.Jogjaprov.Go.Id/Opac/Detail-Opac?Id=321032

Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (A. W. S. Gama & N. P. Y. Astiti, Eds.). Cv Noah Aletheia.

Muhammad, F., Edward, & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. Jurnal Dinamika Manajemen, 11(1), 1–13.

Novitasari, P., & Satriyo, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Budhi Satriyo Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5(9).

Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan (A. D. Ilmi, Ed.; 1st Ed.). Cendekia Publisher.

Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). Jurnal Manajemen, 6 No. 2. Http://Ejournal.Lmiimedan.Net.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. Organizational Behavior Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.

Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. Www.Penerbitwidina.Com

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol. 23 No. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ISSN : 3025-9495

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Jurnal Ilmu Administrasi, 3(2).