

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Agribisnis LQ45 (Studi
Kasus PT. Astra Agro Lestari .Tbk)**

Klemens Mere

Program Studi Magister Ekonomi Pertanian, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi
monfoortbkh@yahoo.co.id

ABSTRACT

The current economic climate is experiencing rapid growth, prompting companies to compete in enhancing their services to attract and retain consumers. The role of human resources as a key driver in companies becomes increasingly crucial, where leadership style and work motivation play significant roles in optimizing employee performance. This study aims to identify the impact of transformational leadership style and work motivation on employee performance at agribusiness companies listed in LQ45, specifically PT. Astra Agro Lestari Tbk, both simultaneously and partially, and to determine which variable has a dominant effect between the two. This research employs an explanatory research approach with a survey method, where data are collected through questionnaires, interviews, literature reviews, and documentation. The sample consists of 40 respondents, and data analysis is conducted using multiple linear regression. The findings indicate that: (1) Transformational Leadership Style (X1) has a t-value of 0.319, which exceeds the t-table value of 0.279, with a significance value of 0.00, which is less than $\alpha = 0.05$, demonstrating that transformational leadership style has a significant impact on employee performance at PT. Astra Agro Lestari Tbk; (2) Work Motivation (X2) has a t-value of 1.615, which is greater than the t-table value of 0.279, with a significance value of 0.002, also less than $\alpha = 0.05$, indicating that work motivation significantly affects employee performance; (3) The analysis reveals an F-value of 112.362 with a probability of 0.000, which is below 0.05, indicating that both transformational leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance, Work Motivation

ABSTRAK

Perekonomian saat ini mengalami pertumbuhan pesat, mendorong perusahaan untuk bersaing dalam meningkatkan layanan guna menarik dan mempertahankan konsumen. Peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam perusahaan menjadi semakin krusial, di mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan agribisnis yang terdaftar di LQ45, khususnya PT. Astra Agro Lestari Tbk, baik secara simultan maupun parsial, serta menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh dominan di antara keduanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Sampel penelitian terdiri dari 40 responden, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,319, yang melebihi nilai t tabel sebesar 0,279, dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang kurang dari $\alpha =$

0,05, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari Tbk; (2) Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,615, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,279, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang juga kurang dari $\alpha = 0,05$, mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 112,362 dengan probabilitas 0,000, yang berada di bawah 0,05, mengindikasikan bahwa baik gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perekonomian saat ini berkembang pesat, dengan perusahaan besar dan kecil berlomba memberikan pelayanan berkualitas untuk mempertahankan dan menarik konsumen (Hasibuan et al., 2019). Perkembangan teknologi juga menambah tantangan bagi perusahaan, sementara masyarakat terus mencari yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan mereka, meningkatkan persaingan di pasar. Untuk bersaing, perusahaan perlu menyusun strategi agar produk dan jasa mereka dapat bersaing, dengan peran penting sumber daya manusia sebagai penggerak utama. Sumber daya manusia, terutama di perusahaan jasa, sangat penting karena ide, keahlian, dan kemajuan perusahaan bergantung pada karyawan (Susan, 2019). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu tertentu dan memenuhi kewajiban tim dalam organisasi (Silaen et al., 2021). Perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan karena penurunan kinerja berdampak negatif pada hasil kerja.

Motivasi kerja karyawan, baik internal maupun eksternal, penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Agustini, 2019). Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang baik, sementara yang tidak termotivasi akan memberikan hasil yang tidak optimal. Perusahaan harus menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan dengan cara memberi apresiasi atas kerja mereka, memberikan kompensasi yang sesuai, jaminan dalam bekerja, dan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan memadai. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif. Pemimpin harus bekerja keras untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan membantu mencapai target perusahaan (Nasruji & Herman, 2018). Pemimpin yang baik adalah panutan bagi karyawan, memiliki sifat tegas, dan mampu mengambil keputusan dengan tepat. Kepemimpinan transformasional, yang memotivasi karyawan untuk mengutamakan kebutuhan bisnis daripada kebutuhan pribadi demi kepentingan organisasi, dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan (Bass dalam Suriagiri, 2020).

Faktor yang lebih memengaruhi perilaku dalam organisasi adalah motivasi. Dalam mencapai tujuan, motivasi yang sudah tertanam dalam diri manusia, terutama karyawan, akan memengaruhi perilaku mereka. Gaji karyawan, rasa aman dan

nyaman di tempat kerja, hubungan baik antar orang, dan tanggung jawab yang diberikan dapat memengaruhi motivasi karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bergerak dan berpikir tentang cara mencapai tujuan perusahaan. Rasa kepuasan akan muncul apabila kebutuhan tersebut dipenuhi, yang akan mempermudah peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memungkinkan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan yang lebih baik.

Untuk tetap kompetitif dalam industri telekomunikasi saat ini, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengayomi karyawannya dengan merujuk pada upaya untuk menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi kepada seluruh jajaran karyawan. Pemimpin ini juga harus dapat melakukan perubahan (transformasional) dan menjadi motor penggerak dengan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan atas kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi. Pentingnya gaya kepemimpinan transformasional ditunjukkan Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan

Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin dan pengikutnya terus berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya dengan cara yang membuat mereka merasa dipercayai, dihargai, dan setia, sehingga mereka akan respek terhadap pemimpin mereka. Untuk menjadikan visi perusahaan menjadi kenyataan, kepemimpinan transformasional digunakan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, tujuannya adalah agar pemimpin dapat membawa inovasi ke perusahaan, yang pada gilirannya akan menjadi panutan bagi karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan menciptakan.

Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan dan motivasi yang mendorong rekan untuk mencapai tujuan. Perilaku dapat dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi, yang dapat menyebabkan semangat kerja atau tekanan. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mereka. Agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, ada perpaduan antara keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan kebutuhan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya menyadari aspek penting dari kepemimpinan kelompok, tetapi juga fleksibel dalam cara mereka melakukan tugas-tugas kepemimpinan yang dapat menghasilkan motivasi untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

Pemimpin transformasional dikenal karena kemampuannya untuk menciptakan visi yang inspiratif dan memotivasi karyawan untuk bekerja menuju visi tersebut. Mereka sering kali menggunakan teknik seperti memberikan dorongan moral, menetapkan standar yang tinggi, dan memberikan umpan balik yang membangun. Dengan cara ini, mereka tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga membangun komitmen dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional cenderung memiliki empat dimensi

utama: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).

1. *Idealized Influence*: Pemimpin bertindak sebagai teladan yang diidolakan oleh karyawan. Mereka menunjukkan perilaku yang etis, konsisten, dan dapat dipercaya, yang menginspirasi karyawan untuk meniru perilaku mereka dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
2. *Inspirational Motivation*: Pemimpin memberikan visi yang jelas dan memotivasi karyawan dengan harapan dan semangat. Mereka menyampaikan tujuan yang jelas dan memotivasi karyawan untuk mengejar tujuan tersebut dengan penuh antusiasme.
3. *Intellectual Stimulation*: Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Mereka mengajak karyawan untuk mengajukan pertanyaan, mengeksplorasi berbagai solusi, dan tidak takut untuk menghadapi tantangan yang ada.
4. *Individualized Consideration*: Pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada setiap karyawan, memahami kebutuhan, kekuatan, dan kelemahan mereka. Mereka mendukung pengembangan individu dan memberikan umpan balik serta bimbingan yang sesuai.

Empat dimensi dalam kepemimpinan transformational inilah yang membuat peneliti menilai pentingnya diterapkan di semua organisasi dan perusahaan. Salah satunya adalah PT. Astra Agro Lestari Tbk adalah salah satu perusahaan agribisnis terbesar di Indonesia yang terdaftar dalam LQ45, sebuah indeks saham yang mencakup 45 perusahaan dengan likuiditas tinggi dan kapitalisasi pasar besar di Bursa Efek Indonesia. Sejak didirikan, PT. Astra Agro Lestari Tbk terus berkembang dan berinovasi dalam menghadapi tantangan pasar global yang semakin kompetitif. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis, sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam menjalankan operasi sehari-hari serta mencapai tujuan strategis perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari Tbk. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang telah dilakukan, terdapat indikasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab dua pertanyaan utama: 1) Bagaimanakah signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Agro Lestari Tbk, baik secara simultan maupun parsial? 2) Manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Agro Lestari Tbk: gaya kepemimpinan transformasional atau motivasi kerja?

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan agribisnis, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi

manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan di pasar global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017:6), dengan pendekatan kuantitatif. Tujuannya adalah menguji gagasan, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan penjelasan statistik, dan menganalisis hasil (Sahir, 2021:13). Metode survei digunakan dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Lokasi penelitian meliputi PT. Astra Agro Lestari Tbk, perusahaan agribisnis yang terdaftar dalam LQ45. Dari lokasi penelitian tersebut, peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Latar belakang responden adalah karakteristik yang dimiliki oleh responden. Karakteristik ini digunakan untuk mengetahui latar belakang responden, yang dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan terakhir karyawan PT. Astra Agro Lestari Tbk. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini menyurvei 100 orang karyawan perusahaan agribisnis tersebut.

1. Karakteristik jenis kelamin

Jenis kelamin responden di PT. Astra Agro Lestari Tbk yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	46	46%
Perempuan	54	54%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 46 atau 46% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 56 atau 56%

2. Karakteristik Usia

Usia responden di PT. Astra Agro Lestari Tbk yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
24 - 30	53	53%
31 - 40	35	35%
41 - 45	12	12%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis yang berusia 24-30 tahun berjumlah 53 atau 53%, responden yang berusia 31-40 berjumlah 35 atau 35% dan responden berusia 41-45 berjumlah 12 atau 12%

3. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden di PT. Astra Agro Lestari Tbk yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	33	33%
Diploma	10	10%
Sarjana	57	57%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 33 atau 33%, responden yang berpendidikan terakhir Diploma berjumlah 10 atau 10% dan responden yang berpendidikan terakhir Sarjana berjumlah 57 atau 57%

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas yaitu sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

NO	VARIABEL	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	KI1	0,842	0.1946	Valid
		KI2	0,817	0.1946	Valid
		KI3	0,779	0.1946	Valid
		KI4	0,827	0.1946	Valid
2	Motivasi Kerja	KO1	0,833	0.1946	Valid
		KO2	0,86	0.1946	Valid
		KO3	0,81	0.1946	Valid
3	Kinerja Karyawan	KK1	0,909	0.1946	Valid
		KK2	0,894	0.1946	Valid
		KK3	0,868	0.1946	Valid

Sumber : Output SPSS, diolah 2024

Pada tabel 4 diketahui bahwa seluruh item memperoleh r hitung $>$ r tabel (0,1946) maka semua butir valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,833	Reliabel
	Transformasional		
2	Motivasi Kerja	0,780	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,866	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai cronbach alpha $>$ 0,70 maka semua dinyatakan reliabel.

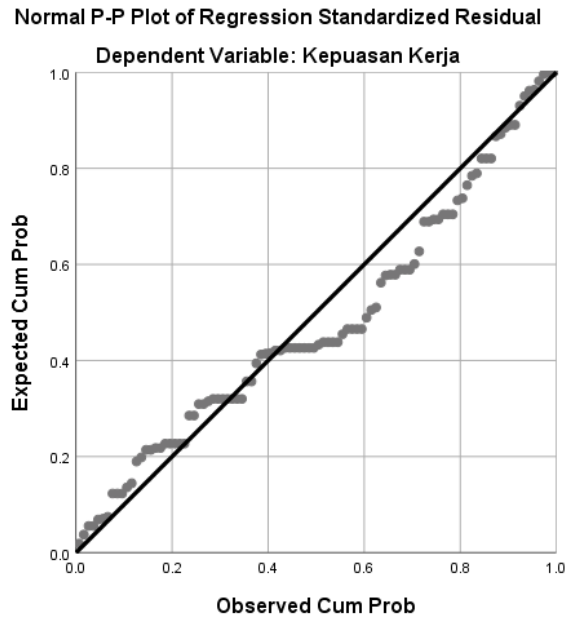
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data kontinu berdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data kontinu telah berdistribusi normal maka

bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya yakni uji validitas, uji-t, korelasi dan regresi dapat dilaksanakan. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas titik-titik berbentuk menyebar maka dikatakan data tersebut valid

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan matriks korelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.347	2.879
	Motivasi Kerja	.347	2.879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diketahui nilai VIF adalah 2,879 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dan sebesar 2,879 (Motivasi kerja) dikatakan tidak terjadi gejala multikolinierisme

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model0	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.057	.418	.136	.892
	GK	.450	.084	.510	5.362
	MK	.406	.106	.365	3.840

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,057 + 0,450 X_1 + 0,406 X_2 + e_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

Hasil persamaan regresi berganda di atas memberikan pengertian bahwa variabel 0,450 (X1) 0,406 (X2), berpengaruh positif terhadap Variabel (Y)

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan faktor dominan yang mempengaruhi Variabel Y adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional yang ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi paling besar dibanding variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,460

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 8. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,988	16,331	2,755	,008
	Gaya Kepemimpinan	,220	,690	,067	,319
	Motivasi Kerja	,603	,373	,340	,003

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan pengaruh parsial masing-masing variabel sebagai berikut:

- (X1) memiliki nilai t hitung (0,319) > t tabel (0,279), atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$, dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan Y.

- b. (X2) memiliki nilai t hitung (1,615) > t tabel (0,279), atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$, dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa X2 memiliki pengaruh signifikan Y

Uji F

Tabel 9. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.752	2	187.376	112.362	.000 ^b
	Residual	161.758	97	1.668		
	Total	536.510	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, di dapat F hitung sebesar 112,362 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R₂)

Uji ini untuk mengukur seberapa jauh model menerangkan variabel kinerja karyawan dengan hasil berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.834 ^a	0.695	0.689	1.444

a. Predictors: (Constant), KO, KI

Tabel di atas menerangkan nilai (R) sebesar 0,834menandakan pengaruh variabel X dan Y yaitu 83,4% dengan kriteria sangat kuat.

Besarnya Adjust R Square (R₂) adalah 0,689. Menandakan pengaruh variabel independen sebesar 68,9%, dan 31,1% (100- 68,9%) dipengaruhi faktor di luar Variabel Di Penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t diketahui variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t hitung (0,319) > t tabel (0,279), atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$. Dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Sehingga dapat disimpulkan hasil tersebut mendukung hipotesis awal kedua (H2) dengan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Agro Lestari Tbk secara parsial. Gaya kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja

dengan optimal karena karyawan mendapatkan inspirasi dan dukungan semangat dari pemimpin serta merasa dihargai, diapresiasi, dan dipercaya atas hasil kerjanya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional akan mudah diterima oleh karyawan dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional melakukan lebih dari sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan; lebih dari itu, mereka ingin mendorong pengikutnya untuk mengubah sikap dan prinsip dasar mereka. Mendapat mereka mendorong mereka untuk terus melakukan perubahan, meskipun mungkin mereka sendiri akan terkena dampak dalam perubahan tersebut. Pemimpin transformasional lebih melihat diri mereka sebagai mentor yang bersedia menerima keinginan para bawahannya dan lebih mementingkan merevitalisasi organisasi dan pengikutnya secara keseluruhan daripada memberikan instruksi dari bawah ke atas. Salah satu cara untuk mengukur seberapa transformasional seorang pemimpin adalah dengan melihat bagaimana dia memimpin pengikutnya. Rasa hormat, kekaguman, kepercayaan, dan kesetiaan akan dirasakan oleh pengikut seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional.

Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menunjukkan keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin secara langsung maupun tidak langsung

Untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti perintah pemimpin mereka, kepemimpinan bertanggung jawab untuk membangun sistem motivasi yang kuat. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang diperlukan adalah yang berkarisma dan dapat mendorong pengikut atau bawahan mereka untuk berkontribusi positif pada tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional muncul karena dianggap memiliki kemampuan untuk mengubah hal-hal seperti tingkah laku, nilai-nilai, dan motivasi dan kebutuhan karyawan seiring waktu. Kepemimpinan transformasional akan membangun hubungan antara pimpinan dan karyawannya menjadi individu yang sangat termotivasi dan selalu berusaha mencapai kinerja dan prestasi yang bermutu.

Berdasarkan hasil uji t diketahui Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung (1,615) > t tabel (0,279), atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$. Dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suratman Hadi Priyatno dalam artikel berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri" yang terbit di Jurnal Parameter Vol. 7 No. 1 Februari 2022, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Selain itu, hasil penelitian Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana

bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Axa Financial Indonesia.

Motivasi adalah bagian dari sifat manusia, dan sifat-sifat ini berbeda satu sama lain. motivasi untuk memotivasi seorang karyawan atau pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Interaksi antar individu yang berperilaku berbeda terjadi di dalam organisasi dan perusahaan. Karena mereka harus bekerja dengan orang lain, motivasi ini sangat penting bagi seorang pemimpin.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dari dalam dan dari luar individu untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi bahkan dapat dianggap sebagai kondisi internal (kesiapsiagaan). Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan aktif. Saat-saat tertentu, motivasi menjadi aktif, terutama ketika rasa kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Sumber daya manusia (SDM) hanya dapat mendapatkan motivasi dari manajemen. Motivasi sangat penting karena itu adalah hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, mendorong mereka untuk bekerja keras dan dengan semangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih berprestasi daripada pekerjaan orang lain menunjukkan motivasi untuk berprestasi.

Berdasarkan tabel di atas, didapat F hitung sebesar 112,362 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hasil tersebut mendukung hipotesis awal pertama (H1) dengan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Agro Lestari Tbk secara simultan. Kedua variabel tersebut berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan transformasional mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan motivasi kerja sebagai sumber kekuatan agar karyawan berkomitmen pada tujuan tersebut. Dengan demikian, karyawan akan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan optimal.

Pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sangat pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah faktor terpenting untuk kemajuan organisasi. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan Luthans (2006), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sangat penting jika mampu mendorong orang lain untuk bekerja seefektif mungkin, yang dapat membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi mereka sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Pemenuhan kebutuhan karyawan menentukan perilaku mereka di tempat kerja. Tidak mungkin untuk mendorong karyawan tanpa memperhatikan kebutuhan mereka. motivasi yang memadai dapat membuat seseorang merasa puas, dengan kata lain jika kebutuhan mereka terpenuhi maka akan meningkat juga kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari Tbk.

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional: Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (0,319) yang lebih besar dibandingkan t tabel (0,279) dan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Gaya kepemimpinan ini, yang mencakup dimensi-dimensi seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, terbukti efektif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Pemimpin yang menerapkan gaya ini dapat memberikan inspirasi dan dukungan yang diperlukan, serta membuat karyawan merasa dihargai dan dipercaya, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.
2. Motivasi Kerja: Uji t juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (1,615) yang lebih tinggi dari t tabel (0,279) dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berkomitmen lebih baik pada tujuan perusahaan dan berusaha memberikan hasil kerja yang optimal.
3. Pengaruh Simultan: Analisis varians (ANOVA) menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 112,362 dan probabilitas 0,000, yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, temuan ini mendukung hipotesis bahwa baik gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari Tbk. Gaya kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor kunci dalam mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaik mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Dengan memahami dan menerapkan kedua faktor ini secara efektif, perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal dan mempertahankan daya saing di industri agribisnis yang kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap

Kinerja Aparatur Sipil Negara. JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE
Pertiba Pangkalpinang, 22-41

Herman, & Nasruji. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines. *Dimensi* 7(3), 454-480.

Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi
kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis &
Entrepreneurship*, 11(1), 59-74.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., et
al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Media Utama.

Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Banjarmasin: CV Radja
Publika.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan
Islam*, 952-962.