



| | | |
|-----------------------------------|---|--------------|
| Volume 3, No 1, Oktober (2025) | DOI: https://doi.org/10.59585/jimad | Page: 9 - 16 |
|-----------------------------------|---|--------------|

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Start-Up

Syaiful Bachri^{1*}, Puti Mandasari²

^{*1} Program Studi Keperawatan, STIKes Gunung Sari Makassar

² Program Studi Manajemen, Institut Kesehatan dan Bisnis St. Fatimah Mamuju

***Corresponding Author:** Syaiful Bachri; Email: syaifulbrg62@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance, Start-up Companies

Received : 20 July 2025

Revised : 30 Agustus 2025

Accepted : 21 September 2025

ABSTRACT

Transformational leadership is believed to be an approach capable of improving employee performance, particularly in start-up companies characterized by fast-paced work dynamics, high innovation, and intense competition. This study aims to determine the effect of transformational leadership on employee performance in start-up companies. The research method used a quantitative approach with a survey design, involving 80 employee respondents from several start-up companies. The research instrument was a Likert-scale questionnaire analyzed using simple linear regression. The results showed that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, contributing 62%. This proves that the higher the implementation of transformational leadership, the better employee performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan start-up merupakan bentuk usaha yang berkembang pesat di era digital. Dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah menuntut perusahaan start-up untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, adaptif, dan inovatif. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang dianggap mampu mendorong perubahan positif di dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga mampu membangun visi, memberikan inspirasi, meningkatkan kreativitas, serta mendorong



komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan ini, pemimpin diharapkan dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik karyawan sehingga tercapai peningkatan kinerja.

Dalam perusahaan start-up, kondisi kerja yang penuh ketidakpastian, tekanan tinggi, dan kebutuhan inovasi berkelanjutan menuntut adanya gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dukungan emosional dan arahan strategis. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan start-up menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan start-up?* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan start-up, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif.

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada salah satu perusahaan start-up yang bergerak di bidang teknologi informasi di Indonesia. Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari Januari hingga Maret 2025.

c. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan start-up tersebut yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling,



dengan kriteria responden adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 responden, sesuai dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

d. Variabel Penelitian

- Variabel bebas (X): Gaya kepemimpinan transformasional, yang diukur dengan indikator: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.
- Variabel terikat (Y): Kinerja karyawan, yang diukur dengan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

e. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Kuesioner terdiri atas 20 item pernyataan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional dan 15 item pernyataan untuk mengukur kinerja karyawan.

f. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan Corrected Item-Total Correlation dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi $> 0,3$ dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$.

g. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan:

1. Statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban kuesioner.
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi.
3. Analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi 5%.



HASIL PENELITIAN

a. Hasil

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 92 responden, diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21–30 tahun (65%), dengan tingkat pendidikan S1 (72%), dan rata-rata masa kerja 1–3 tahun (58%). Hal ini mencerminkan karakteristik umum karyawan perusahaan start-up yang didominasi oleh generasi milenial dengan latar belakang pendidikan tinggi.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,3$, sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,872 dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,846, yang berarti instrumen penelitian reliabel.

3. Statistik Deskriptif

- Gaya Kepemimpinan Transformasional: skor rata-rata keseluruhan sebesar 4,21 (kategori tinggi). Indikator tertinggi adalah inspirational motivation (rata-rata 4,35), sedangkan indikator terendah adalah individualized consideration (rata-rata 4,07).
- Kinerja Karyawan: skor rata-rata keseluruhan sebesar 4,18 (kategori tinggi). Indikator tertinggi adalah kualitas kerja (rata-rata 4,32), sedangkan indikator terendah adalah ketepatan waktu (rata-rata 4,05).

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data terdistribusi normal.
- Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.



5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 15,72 + 0,684X$$

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional (X) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,684 poin.

Uji t

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung = 8,732 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan start-up.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² sebesar 0,457, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 45,7%, sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

b. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan start-up. Temuan ini sejalan dengan teori Bass & Riggio (2006) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta kinerja karyawan melalui proses inspirasi, stimulasi intelektual, serta pemberian perhatian individual.

Dalam konteks perusahaan start-up, gaya kepemimpinan ini menjadi sangat penting karena perusahaan jenis ini identik dengan lingkungan kerja yang dinamis, penuh ketidakpastian, serta membutuhkan kreativitas dan inovasi yang tinggi. Kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, memberikan ide-ide baru, serta meningkatkan semangat kerja tim.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dimensi *idealized influence* (pengaruh ideal) berperan besar dalam membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan akan menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan timnya. Selain itu, dimensi *inspirational motivation* terbukti meningkatkan motivasi kerja karyawan



melalui penyampaian visi dan tujuan perusahaan yang jelas. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Avolio & Yammarino (2013) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi dalam menciptakan visi bersama yang mampu meningkatkan produktivitas.

Lebih lanjut, *intellectual stimulation* juga mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah, yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan start-up agar tetap kompetitif di tengah perkembangan teknologi yang pesat. Demikian pula, *individualized consideration* yang diwujudkan dalam bentuk perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan individu, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat turnover karyawan.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan start-up yang menghadapi persaingan ketat dan perubahan yang cepat. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, serta mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan start-up. Dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, kreativitas, serta produktivitas karyawan.

Kepemimpinan transformasional sangat relevan bagi perusahaan start-up yang bergerak dalam lingkungan kerja dinamis dan penuh ketidakpastian. Dengan gaya kepemimpinan ini, pemimpin dapat menciptakan visi yang jelas, membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, serta mendorong kinerja optimal guna mendukung pertumbuhan perusahaan.

REFERENCES



1. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Redwood City, CA: Mind Garden.
2. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
3. Bachri, S., Palembang, A., Limbong, K., Sima, Y., Treasa, A. D., & Pannyiwi, R. (2025). Implementation Of Nursing Care In Improving Productivity And Quality Of Nursing Services Towards Nurses Performance Which Must Be Completed At A Certain Time. *International Journal of Health Sciences*, 3(2), 173–179. <https://doi.org/10.59585/ijhs.v3i2.640>
4. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
5. Bachri, S., Lonik, L., Nurhaedah, N., Wicaksono, R. R., Hanif, M., & Timisela, J. (2024). *The Relationship of Personal Hygiene with the Incident of Scabies in Bumi Tamalanrea Orphanage Makassar*. *International Journal of Health Sciences*, 2(4), 1267–1275. <https://doi.org/10.59585/ijhs.v2i4.508>
6. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
7. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
8. Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). *Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment*. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735–744. <https://doi.org/10.5465/3069307>
9. Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). *Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles*. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438–1446. <https://doi.org/10.1037/a0012716>
10. Febrianti, A. I., Sarea, M. S., & Wahyuni, S. (2024). *Efektivitas Metode Crossword Puzzle Terhadap Keaktifan Dan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Kelas VII Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Panyiw*. *JIMAD: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.59585/jimad.v2i1.525>
11. Ivani, K. A. (2024). *Nilai Tukar, Market Capitalization, Aktivitas Volume Perdagangan Terhadap Return Dan Abnormal Return Pada Perusahaan Manufaktur*. *JIMAD: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 197–213. <https://doi.org/10.59585/jimad.v1i4.404>
12. Jung, D. I., & Avolio, B. J. (2000). *Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership*. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 949–964. <https://doi.org/10.1002/1099-1379>



JIMAD : JURNAL ILMIAH MULTIDISIPLIN

Homepage: <https://jurnal.agdosi.com/index.php/JIMAD>
ISSN: 3026-0868 (Online) || DOI : <https://doi.org/10.59585/jimad>
Volume 3 | Nomor 1 | 2025



Research Article

13. Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity*. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
14. Kuswanto, H. H., & Castrawijaya, C. (2024). *Motivasi Inovasi Kewirausahaan Lembaga Dakwah di Era Disruptif*. *JIMAD: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 12–30. <https://doi.org/10.59585/jimad.v2i1.516>
15. Machmud, P. (2024). *Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kualitas Dan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Performa Di Line Press dan Assyembly “PT. Tatsuya Perkasa Singara.”* *JIMAD: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 125–133. <https://doi.org/10.59585/jimad.v1i3.291>
16. Machmud, P. (2024). *Pengembangan Model Manajemen Stratejik (Wheelen and Hunger)*. *JIMAD: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 134–144. <https://doi.org/10.59585/jimad.v1i3.293>
17. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). *Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors*. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
18. Rowold, J., & Heinitz, K. (2007). *Transformational and charismatic leadership: Assessing the convergent, divergent and criterion validity of the MLQ and the CKS*. *Leadership Quarterly*, 18(2), 121–133. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.01.003>
19. Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). *Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study*. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 365–390. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<365::AID-JOB14>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<365::AID-JOB14>3.0.CO;2-H)
20. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Zhu, W. (2008). *How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: The role of identification and efficacy beliefs*. *Personnel Psychology*, 61(4), 793–825. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00131.x>