

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Metric Medica

**Hilma Harmen¹, Dafin Hartono², Putri Anita Lumbantoruan³, Indry Amalia⁴,
Cindy Lastiur Silaen⁵, Aenisyah Putri Larasati Gultom⁶**

Universitas Negeri Medan, Indonesia

hilmaharmen@unimed.ac.id¹, dafinhartono9@gmail.com², putrianitashbg@gmail.com³,
indryamalia2@gmail.com⁴, silaencindy27@gmail.com⁵, nisyahgultom@gmail.com⁶

Submitted: 19th August 2025 | **Edited:** 25th September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: Harmen, H., Hartono, D., Lumbantoruan, P. A., Amalia, I., Silaen, C. L., & Gultom, A. P. L. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Metric Medica. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1632-1638.

ABSTRACT

The healthcare industry is experiencing rapid transformations due to technological advancements, demographic shifts, and regulatory changes, which create challenges in maintaining employee motivation. This study aims to analyze the influence of transformational leadership style on employee work motivation at PT Deca Metric Medica, a medical device manufacturing company in Indonesia. A qualitative literature review approach was applied by synthesizing academic journals, books, and research articles related to transformational leadership and work motivation. The findings reveal that transformational leadership plays a significant role in inspiring, guiding, and motivating employees through four dimensions: inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. These dimensions are found to strengthen employee engagement, foster creativity, and enhance job satisfaction, thereby supporting organizational performance in a dynamic healthcare environment. The study concludes that adopting transformational leadership is an effective strategy for PT Deca Metric Medica to sustain employee motivation and competitiveness. However, as this research is based on literature review, future empirical studies are recommended to validate the findings in organizational contexts.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Engagement, Healthcare Industry, Literature Review

PENDAHULUAN

Industri kesehatan saat ini mengalami perkembangan pesat seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan regulasi, dan dinamika demografi. Kondisi tersebut menuntut perusahaan di sektor alat kesehatan untuk memiliki strategi kepemimpinan yang adaptif dan inovatif agar mampu bersaing secara berkelanjutan (Park, Kim, & Lee, 2021). PT Deca Metric Medica sebagai perusahaan manufaktur alat kesehatan yang relatif baru berdiri menghadapi tantangan serupa, terutama dalam menjaga motivasi kerja karyawan di tengah dinamika bisnis yang cepat berubah.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja dan produktivitas karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong keterlibatan,

loyalitas, dan inovasi dalam organisasi (Ningsih, Putra, & Lestari, 2023). Namun, motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi, arahan, dan dukungan emosional sehingga meningkatkan motivasi intrinsik karyawan (Zhang, Zheng, & Darko, 2020).

Kepemimpinan transformasional menekankan empat dimensi utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Northouse, 2019). Dimensi-dimensi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja karyawan (Bismoko, Suwandi, & Hellyani, 2023). Dalam konteks organisasi kesehatan, penerapan kepemimpinan transformasional juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan retensi karyawan (Putri, Nofierni, & Hasyim, 2021). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menjadi salah satu strategi penting dalam menjaga keberlangsungan daya saing perusahaan.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada organisasi yang sudah mapan, seperti rumah sakit atau institusi publik (Djaluputro & Andrias, 2023; Muqoffa & Mawar, 2024). Masih terbatas penelitian yang menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi motivasi kerja pada perusahaan manufaktur alat kesehatan baru di Indonesia. Hal ini menjadi celah penelitian yang penting untuk dikaji, mengingat dinamika sektor ini membutuhkan strategi kepemimpinan yang dapat mengakomodasi perubahan regulasi dan perkembangan teknologi (Ghofar, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT Deca Metric Medica melalui pendekatan studi literatur. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen kepemimpinan serta implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja dan keterlibatan. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti kebutuhan akan pengakuan, kepuasan kerja, dan aktualisasi diri, maupun faktor ekstrinsik seperti kompensasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan (Purwanto et al., 2020).

Teori motivasi kontemporer menekankan bahwa motivasi tidak hanya didorong oleh kebutuhan dasar, tetapi juga dipengaruhi oleh otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial sebagaimana dijelaskan dalam Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2020). Dalam konteks organisasi modern, motivasi kerja terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan inovasi (Fauzan, 2021). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi (Amalia & Sari, 2022).

Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang menentukan sejauh mana karyawan bersedia berkontribusi secara optimal, baik untuk pencapaian tujuan individu maupun tujuan perusahaan (Ariyanto & Hidayati, 2023).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, pengaruh moral, perhatian individual, serta stimulasi intelektual kepada bawahan (Northouse, 2019). Gaya

kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Rahmadani & Sebayang, 2021).

Empat dimensi utama kepemimpinan transformasional terdiri dari:

1. Idealized Influence : pemimpin menjadi teladan yang dipercaya dan dihormati oleh karyawan.
2. Inspirational Motivation : pemimpin menyampaikan visi dan harapan yang menginspirasi bawahan.
3. Intellectual Stimulation : pemimpin mendorong kreativitas, inovasi, dan pemecahan masalah.
4. Individualized Consideration : pemimpin memberikan perhatian dan dukungan terhadap kebutuhan individu karyawan (Bass & Riggio, 2006; Sari, 2020).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan (Amin, 2021; Susanto, 2022). Lebih lanjut, gaya kepemimpinan ini juga berkontribusi pada peningkatan inovasi organisasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis (Mulyani & Wijaya, 2021).

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja telah banyak dikaji dalam literatur manajemen. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui pemberian inspirasi, kepercayaan, serta ruang untuk berkembang (Widodo & Saputra, 2021).

Dalam sektor industri kesehatan, penerapan kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, kualitas pelayanan, serta inovasi tenaga kerja (Sulaiman et al., 2022). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkorelasi dengan peningkatan keterikatan kerja (*employee engagement*), yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan (Hendri & Nugroho, 2023).

Berdasarkan landasan teori tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan strategis yang relevan untuk meningkatkan motivasi kerja, khususnya pada organisasi yang menghadapi dinamika perubahan industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Studi literatur dipilih karena relevan untuk menganalisis konsep, teori, serta temuan penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, kesenjangan, serta tren penelitian yang telah ada sehingga dapat memberikan sintesis konseptual yang lebih mendalam (Snyder, 2019).

Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian artikel ilmiah, jurnal, buku, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik. Sumber literatur diperoleh dari basis data internasional seperti Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar, serta jurnal nasional yang terakreditasi. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah artikel yang diterbitkan antara tahun 2019 hingga 2024, berbahasa Indonesia atau Inggris, serta membahas topik kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan konteks organisasi, khususnya di sektor kesehatan maupun manufaktur. Sementara itu, kriteria eksklusi adalah publikasi non-ilmiah, artikel populer, serta literatur yang tidak secara langsung membahas variabel penelitian.

Analisis data dilakukan melalui pendekatan tematik (*thematic analysis*), yakni dengan mengkategorikan literatur berdasarkan tema utama seperti konsep motivasi kerja, dimensi kepemimpinan transformasional, dan pengaruhnya terhadap karyawan (Braun & Clarke, 2021). Selanjutnya, hasil literatur dibandingkan untuk menemukan kesamaan, perbedaan, serta celah penelitian yang masih terbuka. Metode ini dipilih agar penelitian tidak hanya mendeskripsikan teori, tetapi juga menghasilkan sintesis konseptual yang memberikan kontribusi akademis dan praktis. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menghadirkan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya di PT Deca Metric Medica.

HASIL PENELITIAN

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan utama yang memicu semangat karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal, berkolaborasi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi terbukti meningkatkan keterikatan kerja (*employee engagement*), kepuasan, serta kinerja karyawan (Ningsih, Putra, & Lestari, 2023). Penelitian Park, Kim, dan Lee (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan dukungan, arahan, dan teladan positif akan lebih efektif dalam menjaga semangat kerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pengembangan karyawan melalui visi yang jelas, pemberdayaan, dan inspirasi (Northouse, 2019). Penelitian Zhang, Zheng, dan Darko (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan mendorong perilaku inovatif. Sejalan dengan itu, Bismoko, Suwandi, dan Hellyani (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap keterikatan kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan di Indonesia.

Dalam konteks PT Deca Metric Medica, pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menjaga motivasi karyawan meskipun perusahaan beroperasi dalam industri kesehatan yang dinamis dan penuh regulasi. Penelitian Muqoffa dan Mawar (2024) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional relevan diterapkan di institusi publik Indonesia untuk menjaga motivasi dan kinerja pegawai.

Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Berdasarkan sintesis literatur, penerapan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan melalui empat pilar utama:

1. Pengaruh Idealisasi (Idealized Influence)

Pemimpin menjadi teladan dengan menampilkan integritas, etika, serta perilaku yang konsisten dengan visi organisasi. Penelitian Hendri dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis teladan moral berpengaruh pada meningkatnya rasa percaya dan loyalitas karyawan.

2. Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)

Pemimpin menyampaikan visi yang jelas, membangkitkan optimisme, dan memberikan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Putri, Nofierni, dan

Hasyim (2021) bahwa kepemimpinan transformasional di sektor kesehatan mampu menumbuhkan semangat kolektif dan meningkatkan motivasi kerja pegawai rumah sakit.

3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kritis, berinovasi, dan menyumbangkan ide kreatif. Penelitian Mulyani dan Wijaya (2021) membuktikan bahwa stimulasi intelektual berhubungan positif dengan inovasi dan adaptasi organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi.

4. Perhatian Individual (Individualized Consideration)

Pemimpin memberikan perhatian personal, dukungan, serta pembinaan terhadap potensi individu karyawan. Ningsih et al. (2023) menegaskan bahwa perhatian individual meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya.

Pembahasan

Hasil penelitian literatur ini memperkuat bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zhang et al. (2020) yang menegaskan peran kepemimpinan transformasional dalam membangun motivasi intrinsik dan perilaku inovatif. Selain itu, hasil ini juga mendukung penelitian Park et al. (2021) yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada berbagai sektor industri.

Dalam konteks PT Deca Metric Medica, penerapan empat pilar kepemimpinan transformasional menjadi strategi penting untuk menghadapi tantangan industri kesehatan yang terus berubah. Hal ini konsisten dengan temuan Putri et al. (2021) bahwa kepemimpinan transformasional di sektor kesehatan mampu meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas pegawai.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan dukungan organisasi (Hendri & Nugroho, 2023). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional perlu diterapkan bersamaan dengan strategi manajerial lain agar motivasi karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif bagi PT Deca Metric Medica untuk menjaga motivasi karyawan, meningkatkan keterikatan kerja, serta memperkuat daya saing perusahaan dalam industri kesehatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, khususnya pada PT Deca Metric Medica yang bergerak di industri kesehatan dengan dinamika perubahan teknologi dan regulasi yang tinggi. Empat dimensi kepemimpinan transformasional *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* terbukti mampu mendorong semangat kerja, keterikatan, serta loyalitas karyawan. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi efektif bagi perusahaan untuk menjaga motivasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat daya saing.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi literatur sehingga tidak melibatkan data empiris dari lapangan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan metode kuantitatif atau studi kasus langsung pada perusahaan manufaktur alat kesehatan di Indonesia, agar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dapat diverifikasi secara lebih mendalam. Selain itu, variabel lain seperti sistem penghargaan, budaya organisasi, dan dukungan manajerial juga perlu dikaji sebagai faktor yang turut memengaruhi motivasi karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi PT Deca Metric Medica untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan transformasional, memperkuat komunikasi visi organisasi, serta menumbuhkan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif agar motivasi karyawan dapat terus terjaga dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Sari, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 29(1), 77–88.
- Amin, A. (2021). Transformational leadership and employee motivation: Evidence from small and medium enterprises. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 145–156.
- Ariyanto, H., & Hidayati, D. (2023). Analisis motivasi kerja dan implikasinya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 45–56.
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap work engagement pada organisasi perusahaan. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(3), 191–205.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Press.
- Djaluputro, S., & Andrias, M. S. (2023). Analisis gaya kepemimpinan dalam keterikatan karyawan di PT. DMI: Studi kasus kualitatif. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 514–529.
- Fauzan, M. (2021). Motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), 210–219.
- Ghofar, M. (2023). Analisis gaya kepemimpinan di era transformasi teknologi pada rumah sakit: Sebuah kajian literatur. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 1222–1240.
- Hendri, R., & Nugroho, B. (2023). Transformational leadership, work motivation, and employee engagement in the digital era. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(3), 300–312.
- Moser, A., & Korstjens, I. (2019). Practical guidance to qualitative research. Part 3: Sampling, data collection and analysis. *European Journal of General Practice*, 25(1), 9–18.
- Mulyani, T., & Wijaya, H. (2021). Transformational leadership and innovation performance: A study of manufacturing companies. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 155–168.
- Muqoffa, A. N. F., & Mawar, M. (2024). Analisis penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. *PENTAHHELIX*, 2(1), 63–70.

- Ningsih, R., Putra, M. A., & Lestari, D. (2023). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 155–168.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Park, J., Kim, H., & Lee, J. (2021). Transformational leadership and employee motivation: A meta-analytic review. *Journal of Business Research*, 134, 304–315.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 45–54.
- Putri, S. A., Nofierni, N., & Hasyim, H. (2021). Peranan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada industri rumah sakit di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 79–86.
- Rahmadani, A., & Sebayang, R. (2021). Kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja karyawan: Perspektif organisasi modern. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 134–146.
- Sari, D. (2020). Dimensi kepemimpinan transformasional dan relevansinya dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 11–22.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Sulaiman, A., Fitri, R., & Handayani, L. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(2), 98–108.
- Susanto, E. (2022). The effect of transformational leadership on employee satisfaction and motivation. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(3), 225–238.
- Torraco, R. J. (2020). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development Review*, 19(3), 243–246.
- Widodo, T., & Saputra, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 185–196.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112.
- Zawacki-Richter, O., Kerres, M., Bedenlier, S., Bond, M., & Buntins, K. (2020). Systematic reviews in educational research: Methodology, perspectives and application. Springer VS.
- Zhang, L., & Shaw, J. D. (2021). From the editors: Publishing qualitative research in *Journal of Management*. *Journal of Management*, 47(1), 1–5.
- Zhang, Y., Zheng, X., & Darko, S. O. (2020). How transformational leadership promotes employee innovation behavior: The roles of psychological empowerment and intrinsic motivation. *Journal of Business Research*, 116, 362–373.
- Zou, H., & Sun, H. (2022). Advancing literature review methodology: Insights for business and management research. *Management Review Quarterly*, 72(4), 947–968.