



## PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEGI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA HONDA MOTOR KENDARI TBK

Inten Suhartien<sup>\*1</sup>, Kristin Lita Wati<sup>2</sup>, Nindy Ade Marsalena<sup>3</sup>, Wa Ode May Zhara Averina<sup>4</sup>, I Nyoman Alit<sup>5</sup>, Usman<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Sulawesi Tenggara, Kota Kendari, Indonesia

<sup>6</sup> Universitas Halu Oleo, Kota Kendari, Indonesia

\*Corresponding Author: [intensoehartien@gmail.com](mailto:intensoehartien@gmail.com)

|                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Info Article</b><br>Received :<br>01 April 2026<br>Revised :<br>03 Mei 2026<br>Accepted :<br>01 Juni 2026<br>Publication :<br>30 Juni 2026                                            | <b>Abstract:</b> <i>This study aims to analyze the influence of strategic leadership and job involvement on employee performance at PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. The study employed a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected through questionnaires distributed to employees as respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS, preceded by descriptive statistics, normality testing, and multicollinearity testing. Hypothesis testing was performed using the F-test and t-test to examine the simultaneous and partial effects of the variables. The results indicate that strategic leadership has a positive and significant effect on employee performance. Job involvement also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance. These findings indicate that improving employee performance can be supported through leadership that provides clear strategic direction and through strengthening employee involvement in carrying out work and achieving organizational goals.</i>         |
| <b>Keywords:</b><br>Strategic Leadership,<br>Job Involvement,<br>Employee<br>Performance.<br><b>Kata Kunci:</b><br>Kepemimpinan<br>Strategi, Keterlibatan<br>Kerja, Kinerja<br>Karyawan. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Licensed Under a</b><br>Creative Commons<br>Attribution 4.0<br>International<br>License<br>        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                                                          | <b>Abstrak:</b> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS, yang didahului statistik deskriptif, uji normalitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat didukung melalui kepemimpinan yang mampu memberikan arah strategis serta penguatan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. |

## INTRODUCTION

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik mendukung pencapaian target dan keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan strategi menjadi penting karena berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam menetapkan arah strategis, mengomunikasikan visi, mengelola sumber daya, dan mengarahkan organisasi dalam menghadapi perubahan. Kajian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan strategi berperan penting dalam menetapkan arah organisasi dan memastikan sumber daya diarahkan untuk mencapai tujuan strategis. Secara empiris, Udin et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor asuransi di Indonesia.

Selain kepemimpinan strategi, keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Keterlibatan kerja menunjukkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya. Konsep tersebut diperkenalkan secara sistematis oleh Lodahl dan Kejner (1965) melalui pengembangan dan pengukuran *job involvement*. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung memberikan perhatian dan usaha yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Bukti empiris terbaru juga mendukung hubungan tersebut. Galu et al. (2025) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan strategi terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Udin et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Nandang et al. (2025) yang juga menemukan bahwa kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Mulyana et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan strategik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pengadaan Umum dan Jasa Fasilitas PT Dirgantara Indonesia (Persero). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan strategi dengan kinerja karyawan masih perlu diuji pada konteks organisasi yang berbeda.

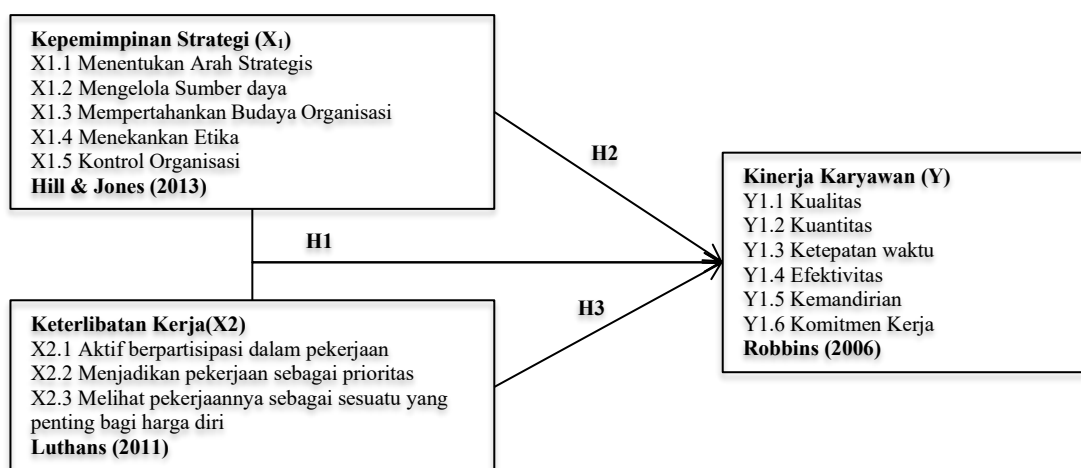
Kesenjangan hasil penelitian juga terdapat pada hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Galu et al. (2025) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Swastika et al

(2026) menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi kerja berperan dalam menjelaskan hubungan tersebut. Penelitian tersebut dilakukan pada PT Kencana Centuri Logistik Surabaya dan dipublikasikan dalam *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja masih memerlukan pengujian empiris pada konteks organisasi yang berbeda.

Selain ketidakkonsistenan hasil penelitian, penelitian terdahulu menggunakan konteks organisasi dan model penelitian yang beragam. Udin et al. (2024), misalnya, menguji kepemimpinan strategi dalam konteks sektor asuransi di Indonesia, sedangkan Mulyana et al. (2023) menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan kepemimpinan stratejik dan kinerja. Sementara itu, Galu et al. (2025) menguji keterlibatan kerja bersama kesesuaian kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Swastika et al. (2026) menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi. Kondisi tersebut menunjukkan masih terdapat ruang untuk menguji kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan otomotif.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu dan fenomena pada objek penelitian, penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.

**Gambar 1. Kerangka Konsep**



Berdasarkan kerangka konsep pada Gambar 1, penelitian ini mengasumsikan bahwa kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan strategi memberikan arah, koordinasi,

dan pengendalian yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi, sedangkan keterlibatan kerja mencerminkan tingkat partisipasi dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan hubungan antarvariabel tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*), sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 52 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Variabel penelitian terdiri atas kepemimpinan strategi (X1), keterlibatan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan strategi diukur melalui lima indikator, yaitu menetapkan arah strategis, mengelola sumber daya, mempertahankan budaya organisasi, menekankan etika, kontrol organisasi. Keterlibatan kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu partisipasi aktif dalam pekerjaan, menjadikan pekerjaan sebagai prioritas, dan menganggap pekerjaan penting bagi harga diri. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Data penelitian dianalisis menggunakan IBM SPSS. Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian, dilanjutkan dengan uji normalitas dan uji multikolinearitas sebagai uji prasyarat analisis. Selanjutnya digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan

strategi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

## RESULTS AND DISCUSSION

### Results

Penelitian ini melibatkan 52 responden yang merupakan karyawan PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima poin. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi responden penelitian. Karakteristik dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Distribusi responden berdasarkan karakteristik tersebut disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Karakteristik Responden |               | Frekwensi (orang) | Persentase (%) |
|-------------------------|---------------|-------------------|----------------|
| Jenis Kelamin           | Laki-laki     | 28                | 53.85          |
|                         | Perempuan     | 24                | 46.15          |
|                         | Jumlah        | 52                | 100            |
| Usia Responden          | 21-30 Tahun   | 25                | 48.08          |
|                         | 31-40 Tahun   | 18                | 34.62          |
|                         | 41-50 Tahun   | 9                 | 17.31          |
|                         | Jumlah        | 52                | 100            |
| Pendidikan Terakhir     | SMA           | 15                | 28.85          |
|                         | S-1           | 29                | 55.77          |
|                         | S-2           | 8                 | 15.38          |
|                         | Jumlah        | 52                | 100            |
| Masa Kerja              | 1 - 5 Tahun   | 17                | 32.69          |
|                         | 6 - 10 Tahun  | 27                | 51.92          |
|                         | 11 - 15 Tahun | 8                 | 15.38          |
|                         | Jumlah        | 52                | 100            |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian didominasi oleh laki-laki sebanyak 28 orang (53,85%), sedangkan perempuan sebanyak 24 orang (46,15%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada kelompok 21-30 tahun sebanyak 25 orang (48,08%), diikuti kelompok 31-40 tahun sebanyak 18 orang (34,62%) dan 41-50 tahun sebanyak 9 orang (17,31%). Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S-1 sebanyak 29 orang (55,77%), sedangkan SMA sebanyak 15 orang (28,85%) dan S-2 sebanyak 8 orang (15,38%). Berdasarkan masa kerja, responden paling banyak memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 27 orang (51,92%), diikuti masa kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang (32,69%) dan 11-15 tahun sebanyak 8 orang (15,38%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, memiliki pendidikan minimal sarjana, dan telah memiliki pengalaman kerja yang relatif memadai sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang relevan terhadap kepemimpinan strategi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil analisis statistik deskriptif untuk kepemimpinan strategi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

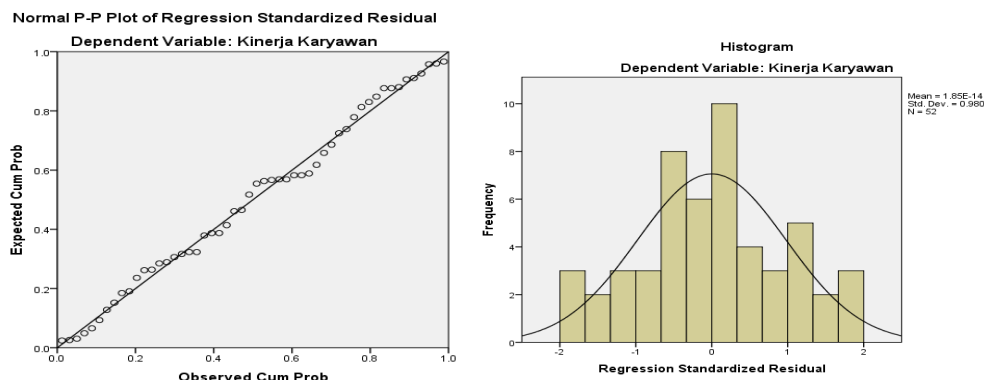
| Variabel              | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Kepemimpinan Strategi | 52 | 3,36    | 4,73    | 4,1806 | 0,29998        |
| Keterlibatan Kerja    | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,2229 | 0,46443        |
| Kinerja Karyawan      | 52 | 3,58    | 4,92    | 4,2687 | 0,33395        |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,00. Kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,26, diikuti keterlibatan kerja sebesar 4,22, dan kepemimpinan strategi sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa secara deskriptif responden memberikan penilaian yang relatif tinggi terhadap ketiga variabel penelitian. Nilai standar deviasi masing-masing variabel juga relatif kecil, yaitu 0,298 untuk kepemimpinan strategi, 0,46 untuk keterlibatan kerja, dan 0,33 untuk kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa jawaban responden relatif tidak terlalu menyebar dari nilai rata-ratanya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan melihat pola penyebaran residual pada Normal P-P Plot dan histogram. Hasil uji normalitas disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik pada Normal P-P Plot cenderung mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Pola histogram juga menunjukkan distribusi yang mendekati bentuk normal. Dengan demikian, residual model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal, sehingga model memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

| Variabel Independen   | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|-----------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kepemimpinan Strategi | 0,614     | 1,629 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Keterlibatan Kerja    | 0,614     | 1,629 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, variabel kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,614 > 0,10 dan *VIF* sebesar 1,629 < 10. Dengan demikian, kedua variabel independen tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Artinya, kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi linear berganda.

### Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan strategi (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Pengaruh Antar Variabel                  | <i>Standardized Coefficient (Beta)</i>       | t-value | Sig. t | Hasil    |
|------------------------------------------|----------------------------------------------|---------|--------|----------|
| Kepemimpinan Strategi → Kinerja karyawan | 0.226                                        | 2.425   | 0.019  | Diterima |
| Keterlibatan Kerja → Kinerja karyawan    | 0.700                                        | 7.511   | 0.000  | Diterima |
| R = 0.859<br>R-Square = 0.739            | F-value = 69.196<br>Sig. F = 0,000<br>n = 52 |         |        |          |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

#### H1: Pengaruh Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai F sebesar 69,196 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,859 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan kinerja karyawan, sedangkan nilai R-Square sebesar 0,739 menunjukkan bahwa kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 26,1% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, H1 diterima, yaitu kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### H2: Pengaruh Kepemimpinan Strategi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,226, nilai t sebesar 2,425, dan signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan strategi, semakin tinggi kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, pengaruh tersebut dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H2 diterima, yaitu kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### H3: Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan kerja memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,700, nilai t sebesar 7,511, dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan

demikian, H3 diterima, yaitu keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Discussion**

### **Pengaruh Kepemimpinan & Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. Hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 69,196 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Nilai  $R^2$  sebesar 0,739 menunjukkan bahwa sebesar 73,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja, sedangkan 26,1% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam memberikan arah dan pengendalian, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaannya. Kepemimpinan strategi memberikan arah dan orientasi organisasi, sedangkan keterlibatan kerja mendorong karyawan untuk memberikan perhatian, partisipasi, dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan kajian terbaru Mohammad et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam menjelaskan kinerja, serta bahwa pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan strategi dan budaya organisasi perlu diikuti dengan penguatan keterlibatan karyawan. Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Shobitha et al. (2025) yang menemukan hubungan positif antara strategic leadership, employee engagement, dan job performance. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berkaitan dengan peningkatan keterlibatan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kombinasi kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja merupakan pendekatan yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada konteks perusahaan otomotif.

### **Pengaruh Kepemimpinan Strategi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta = 0,226$ , nilai  $t$  sebesar 2,425, dan signifikansi  $0,019 <$

0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan strategi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam menentukan arah strategis, mengelola sumber daya, mempertahankan budaya organisasi, menekankan etika, dan melakukan kontrol organisasi dapat membantu karyawan memahami arah pekerjaan dan mencapai target organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Udin et al. (2024) pada sektor asuransi di Indonesia yang menemukan bahwa strategic leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Nandang et al. (2025) yang menemukan bahwa strategic leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, serta bahwa kompetensi manajerial turut memperkuat hubungan tersebut. Temuan lain dari Mohajer (2025) dan Sandi et al. (2026) juga menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan strategis terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian-penelitian terbaru memberikan dukungan terhadap hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan strategis merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan Mulyana et al. (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan stratejik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgantara Indonesia. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan strategis tidak selalu menghasilkan tingkat pengaruh yang sama pada setiap organisasi. Karakteristik organisasi, sistem kerja, kompetensi manajerial, dan cara strategi kepemimpinan diterapkan dapat menjadi faktor yang membedakan hasil penelitian. Dalam konteks PT Astra Honda Motor Kendari Tbk., hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategi telah mampu memberikan arah dan pengendalian yang dibutuhkan karyawan sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta = 0,700$ , nilai  $t$  sebesar 7,511, dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, nilai  $\beta$  sebesar 0,700 merupakan koefisien

terbesar dalam model, sehingga keterlibatan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada penelitian ini. Secara empiris, hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, memandang pekerjaan sebagai prioritas, dan menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari dirinya cenderung memberikan perhatian dan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab, mempertahankan kualitas pekerjaan, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Temuan ini sejalan dengan Handayani dan Nabhan (2025) yang menunjukkan pentingnya work engagement dalam mendorong employee performance. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Sugiarto et al. (2024) pada PT Everbright, yang menunjukkan bahwa employee work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Selain itu, Imawan et al. (2024) menemukan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada Sub Pelindo Multi Terminal Belawan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh Maharani et al. (2025) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur, baik dalam model yang melibatkan *organizational citizenship behaviour* sebagai mediator. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan bukti empiris terbaru bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian ini juga menarik karena terdapat penelitian terbaru yang memberikan temuan berbeda. Swastika et al. (2026) menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Centuri Logistik Surabaya, tetapi pengaruh tersebut menjadi signifikan melalui motivasi kerja sebagai mediator. Perbedaan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak selalu menghasilkan pengaruh langsung terhadap kinerja dan kemungkinan dipengaruhi oleh mekanisme psikologis atau karakteristik organisasi tertentu. Dalam penelitian ini, keterlibatan kerja justru terbukti memberikan pengaruh langsung yang kuat terhadap kinerja, dengan  $\beta$  sebesar 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada PT Astra Honda Motor Kendari Tbk., keterlibatan karyawan dalam pekerjaan telah mampu diterjemahkan secara langsung menjadi perilaku kerja dan pencapaian kinerja tanpa harus melalui variabel mediasi.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Astra Honda Motor Kendari Tbk., dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam menentukan arah strategis, mengelola sumber daya, mempertahankan budaya organisasi, menerapkan etika, dan melakukan pengendalian, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Kepemimpinan strategi yang mampu memberikan arah dan kejelasan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami tujuan organisasi serta meningkatkan kemampuan dalam mencapai target kerja. Kedua, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menjadikan pekerjaan sebagai prioritas, dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dari dirinya cenderung menunjukkan tanggung jawab, perhatian, dan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketiga, kepemimpinan strategi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja membutuhkan keterpaduan antara kemampuan pimpinan dalam memberikan arah dan mengelola organisasi dengan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Di antara kedua variabel tersebut, keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan, sehingga peningkatan partisipasi, perhatian, dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan PT Astra Honda Motor Kendari Tbk. dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan strategi yang efektif sekaligus menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

## REFERENCES

- Dessy Putri Sandi, D. P. S., Sujono, S., Masri, M., & Usman, U. (2026). Perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1).  
<https://doi.org/10.55598/jmk.v18i1.132>

- Galu, A., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). Pengaruh keterlibatan kerja, kesesuaian kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 909–926. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.620>
- Handayani, T., & Nabhan, F. (2025). The role of work engagement and customer service orientation in driving employee performance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1).
- Hill, C. W. L., & Jones, G. R. (2013). *Strategic management: An integrated approach*. Cengage Learning.
- Imawan, I., Lesmana, M. T., & Muslih, M. (2024). Work-life balance, work engagement and employee performance: An examining the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business Economics*, 5(2).
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Maharani, W. K., Kharismasyah, A. Y., Darmawan, A., & Innayah, M. N. (2025). Pengaruh perceived organizational support dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behaviour sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(3).
- Mohajer, J. A. (2025). The impact of strategic leadership on improving employee performance at King Fahd Central Hospital in Jazan: An applied study on employees at King Fahd Central Hospital in Jazan. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(1S).
- Mohammad, A. M., Menhat, M., Shafi, S., Hussein, A.-H. M. A., Al-Mubaideen, M. A., & Alshaketheep, K. (2025). Trends in employee performance: A comprehensive review and bibliometric analysis using Scopus and WOS. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, Article a2887. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2887>
- Mulyana, U., Sobandi, A., & Santoso, B. (2023). Kepemimpinan stratejik dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Divisi Pengadaan Umum dan Jasa Fasilitas PT Dirgantara Indonesia (Persero) di Kota Bandung. *Journal of Business Management Education*, 8(2), 57–64. <https://doi.org/10.17509/jbme.v8i2.57785>
- Nandang, N., Disman, D., Sojanah, J., & Hadijah, H. S. (2025). Strategic leadership and employee performance: Unraveling the mediating role of managerial

- competence. *International Journal of Economics Development Research*, 6(6), 3872–3885. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v6i6.9040>
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior* (11th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Shobitha, J., Nagaprakash, T., Kumar, M., & Jadhav, A. B. (2025). Exploring the influence mechanism of strategic leadership, employee engagement and job involvement: A framework model approach. *Journal of Neonatal Surgery*, 14(14S).
- Sugiarto, S., Purba, M. N., & Auza, A. (2024). The influence of organizational support and employee work engagement on employee performance at PT Everbright. *Jurnal Mantik*, 7(4), 3877–3886.
- Swastika, N., Djawoto, D., & Suhermin, S. (2026). Pengaruh keterlibatan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 15(1), 169–180. <https://doi.org/10.22437/jmk.v15i01.53144>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Kenaz, M. R., Shaikh, M., & Sugianto, L. O. (2024). The role of strategic leadership and job-related motivation on work discipline and employee performance: A case of the life insurance sector of Indonesia. *Journal of Management World*, 2024(4), 194–201. <https://doi.org/10.53935/jomw.v2024i4.360>