

Nilai Tradisi sebagai Strategi: Kepemimpinan Minangkabau Universal dalam Dinamika Bisnis Keluarga

Chichi Andriani¹, Yunia Wardi², Susi Evanita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang^{1,2,3}

*Corresponding author, e-mail: yuniawardi@fe.unp.ac.id

ARTICLE INFO

Received 28 Oktober 2025

Accepted 16 Desember 2025

Published 25 Desember 2025

Keywords:

employee performance, traditional minangkabau leadership, transformational leadership, family business

DOI :

<https://doi.org/10.24036/ecogen.v8.i4.34>

ABSTRACT

This study examines the relevance of Minangkabau Universal Leadership values in managing family businesses in West Sumatra and their impact on employee performance. The data source for this study is primary data, namely questionnaires. The population in this study were all family businesses in West Sumatra, spread across 19 districts/cities in West Sumatra and involved a sample of 240 family businesses selected by purposive sampling based on certain criteria. Data processing in this study was carried out using descriptive analysis techniques and multiple regression analysis. The results found that the four values of Minangkabau Universal Leadership (custom, religiosity, intellectuality, and transformational) were perceived positively by respondents and supported family business management strategies. Overall, Minangkabau Universal Leadership, reflected in traditional Minangkabau leadership and transformational leadership, significantly improved employee performance.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Di tengah perubahan ekonomi yang cepat dan tidak pasti, bisnis keluarga sudah tidak lagi hanya sebagai usaha kecil yang diwariskan dari generasi ke generasi. Saat ini, bisnis keluarga menjadi bagian penting karena dianggap mampu menggerakkan bisnis baik dalam negeri maupun di luar negeri. Bisnis keluarga tidak hanya membantu menciptakan pekerjaan, mendorong inovasi dan menjaga stabilitas ekonomi, tetapi juga menjadi bagian utama dalam sistem ekonomi yang lebih luas. Hal ini semakin penting untuk diteliti karena sekitar 95% - 96% perusahaan di Indonesia adalah bisnis keluarga, tetapi hanya sekitar 13% yang bisa bertahan dan terus berkembang melalui beberapa generasi (Hidayat 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa

diperlukan strategi, pengelolaan dan inovasi yang lebih baik agar bisnis keluarga bisa tetap bertahan dan berkembang di masa kini.

Bisnis keluarga adalah jenis usaha yang dibuat, dimiliki dan dikelola oleh anggota keluarga sendiri. Hubungan antar keluarga menjadi dasar utama dalam pengelolaan dan kepemilikan bisnis ini. Salah satu ciri khas bisnis keluarga adalah adanya proses penggantian pemimpin secara bertahap, sehingga kepemimpinan bisa diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya. Proses ini tidak hanya untuk memastikan kepemimpinan tetap berkelanjutan, tetapi juga untuk menjaga nilai, visi, serta prinsip bisnis yang telah dikenalkan oleh pendirinya. Oleh karena itu, bisnis keluarga memiliki ciri khas tersendiri yaitu mampu menggabungkan tujuan ekonomi melalui penciptaan nilai bisnis sekaligus mempertahankan aspek emosional, sosial, dan budaya yang terkait dengan ikatan keluarga (Amelia & Mukzam, 2017; Wulansari & Cahyani, 2024).

Bisnis keluarga biasanya dikelola oleh anggota keluarga sendiri dan proses penggantian pemimpin dari satu generasi ke generasi berikutnya membantu usaha tersebut terus berjalan selama bertahun-tahun (Amelia & Mukzam, 2017; Wulansari & Cahyani, 2024). Pertumbuhan bisnis keluarga sangat dipengaruhi oleh cara memimpin yang digunakan oleh setiap generasi. Kemampuan seorang pemimpin sangat penting dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan keluarga. Namun, hal ini bisa mengakibatkan konflik, terutama karena perbedaan nilai antara pendiri yang masih berperan besar dengan generasi penerus yang mulai terlibat dalam pengelolaan perusahaan. Perbedaan pendapat tersebut sering kali muncul karena pendidikan generasi muda cenderung lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi karena memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan serta tingkat produktivitas secara menyeluruh (Lestari, 2023). Praktik kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan mendorong perbaikan kinerja organisasi (Yukl & Gardner, 2020). Dalam beragam konteks organisasi, pemimpin yang menampilkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang kuat dapat memberikan dampak signifikan terhadap keterlibatan anggota tim serta pencapaian hasil kerja (Northouse, 2021; Asdar, 2023).

Bisnis keluarga dari perspektif organisasi merupakan bentuk organisasi usaha yang kepemilikan, pengendalian, dan/atau pengambilan keputusan strategisnya didominasi oleh satu keluarga atau lebih, serta melibatkan anggota keluarga secara aktif dalam struktur manajerial maupun tata kelola organisasi. Dalam konteks ini, tujuan organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja ekonomi, tetapi juga pada keberlanjutan usaha lintas generasi, pelestarian nilai-nilai keluarga, dan harmonisasi hubungan antara kepentingan bisnis dan kepentingan keluarga.

Bisnis keluarga bisa berkembang jika organisasi mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan keluarga dan kepentingan bisnis dengan cara yang tepat (Gomez, 2005). Keberhasilan bisnis dalam jangka panjang bergantung pada kemampuan menjaga hubungan keluarga dan bisnis terutama dalam menghadapi perubahan (Shah, 2006). Karena itu, pergantian kepemimpinan yang baik menjadi faktor penting untuk menjaga kelangsungan bisnis sekaligus membantu bisnis beradaptasi dengan tuntutan masa depan (Carlock & Ward, 2005). Salah satu

faktor kunci keberhasilan dari sebuah usaha terletak pada kinerja karyawan. Kinerja mengacu pada aktivitas kerja tertentu (Sonnentag & Frese, 2005). Menurut Abubakar et al. (2019) kinerja berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya, apa yang harus dilakukan, dan bagaimana menyelesaikannya. Kinerja karyawan menurut Cetin & As'kun (2018) bisa dijelaskan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan kapabilitas inti organisasi.

Di Sumatera Barat, bisnis keluarga berkembang pesat pada masa 1970-an - 1980-an, seperti PT Hadis Didong, PO ANS, PO NPM, Apotek HZN, Panca Niaga, dan lainnya. Namun, hingga kini hanya sedikit perusahaan yang mampu bertahan sampai generasi kedua atau lebih. Banyak bisnis keluarga berhenti di generasi pertama karena tidak ada rencana untuk mengganti pemimpin dari pendiri mereka. Kurangnya persiapan dalam mempersiapkan perpindahan kepemimpinan membuat bisnis keluarga sulit untuk terus berjalan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang sangat menentukan kelangsungan usaha keluarga, terutama dalam konteks budaya lokal yang kaya akan nilai-nilai kearifan dan filosofi hidup. Di Sumatera Barat, usaha keluarga tidak hanya berperan sebagai tulang punggung perekonomian daerah, tetapi juga menjadi sarana untuk melestarikan nilai-nilai budaya Minangkabau yang didasarkan pada falsafah *adat basandi syarak, syarak basandi Kitabullah*. Dengan demikian, kepemimpinan dalam usaha keluarga tidak hanya berupa manajemen bisnis semata, tetapi juga sebagai cara untuk menjaga identitas budaya yang diwariskan dari generasi ke generasi. Namun, dalam era modernisasi, globalisasi, dan persaingan pasar yang semakin dinamis, kepemimpinan dalam usaha keluarga diharapkan memiliki kemampuan adaptif, inovatif, dan transformatif agar dapat menjawab berbagai perubahan tanpa kehilangan akar budaya yang melekat (Ward, 2004; Miller & Le Breton-2006). Oleh karena itu, kesuksesan usaha keluarga di Sumatera Barat sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menggabungkan nilai-nilai tradisional Minangkabau dengan tantangan dunia bisnis modern (Carney, 2005; Zahra et al., 2004).

Dalam konteks perubahan sosial dan ekonomi yang cepat, pemimpin pada bisnis keluarga di Sumatera Barat dihadapkan pada tantangan ganda yaitu menjaga nilai-nilai budaya Minangkabau yang diwariskan turun temurun sekaligus beradaptasi dengan dinamika bisnis modern. Kondisi ini menuntut model kepemimpinan yang tidak hanya berakar pada kearifan lokal tetapi juga harus terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Oleh karena itu, penelitian ini memandang bahwa dua pendekatan kepemimpinan yaitu Kepemimpinan Tradisional Minangkabau dan Kepemimpinan Transformasional dapat berfungsi secara sinergis.

Kepemimpinan tradisional dan modern merupakan dua pendekatan dengan karakteristik dan keunggulan yang berbeda. Kepemimpinan tradisional berlandaskan budaya dan nilai-nilai turun-temurun, dengan legitimasi pemimpin yang bersumber dari keturunan, status sosial, atau pengakuan komunitas, serta menekankan hierarki dan stabilitas. Namun, pendekatan ini sering dinilai kurang adaptif terhadap perubahan. Sebaliknya, kepemimpinan modern menekankan kompetensi, inovasi, pemberdayaan, dan komunikasi efektif sebagai respons terhadap dinamika lingkungan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, integrasi nilai-

nilai positif dari kedua pendekatan tersebut berpotensi menghasilkan model kepemimpinan yang lebih relevan dan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman (Susan et al;2025).

Kepemimpinan tradisional memberikan dasar moral memberikan dasar moral, sosial dan spriritual bagi keberlangsungan bisnis keluarga melalui penerapan nilai adat, religiusitas dan pengetahuan, sementara kepemimpinan transformasional akan menjadi kekuatan pendorong perubahan dan peningkatan kreativitas untuk masa depan usaha. Integrasi kedua kepemimpinan tersebut mencerminkan gaya Kepemimpinan Minangkabau Univesal yaitu bentuk kepemimpinan adaptif yang mampu mengharmonisasikan nilai tradisi dan semangat modernisasi untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis keluarga di Sumatera Barat (Chichi et all 2024).

Berdasarkan perspektif tersebut, penelitian ini memposisikan Kepemimpinan Minangkabau Universal sebagai suatu model kepemimpinan yang berpijak pada empat nilai utama, yakni: (1) nilai adat yang mencerminkan identitas kolektif dan norma sosial, (2) nilai religiusitas yang menjadi landasan moral dan agama, (3) nilai intelektual yang menekankan pentingnya ilmu pengetahuan serta rasionalitas dalam pengambilan keputusan, dan (4) nilai transformasional yang berorientasi pada pembaruan, inovasi, dan keberlanjutan lintas generasi (Chichi, et all 2024). Keempat nilai ini diyakini relevan untuk diterapkan dalam mengelola usaha keluarga di Sumatera Barat, karena mampu mengintegrasikan dimensi tradisi dengan tuntutan modernisasi dan juga dapat berperan sebagai sebagai alternatif konseptual dalam menjawab tantangan keberlangsungan bisnis keluarga, terutama dalam menghadapi perubahan sosial-ekonomi global (Amir, 2005; Naim, 2004; Sanday, 2002; Yukl, 2013).

Penelitian tentang Kepemimpinan Minangkabau Universal unik dan penting dikaji karena memadukan kearifan lokal berbasis adat dan agama dengan tuntutan bisnis modern. Model ini relevan bagi usaha keluarga di Sumatera Barat untuk menjaga keberlanjutan lintas generasi, sekaligus menawarkan perspektif baru yang berbeda dari teori kepemimpinan Barat. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu kepemimpinan sekaligus membantu usaha keluarga beradaptasi dengan modernisasi tanpa kehilangan identitas budaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam persepsi karyawan terhadap implementasi nilai-nilai Kepemimpinan Minangkabau Universal dalam menjalankan usaha keluarga serta menganalisa pengaruh Kepemimpinan Minangkabau Universal terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh usaha keluarga yang tersebar di 19 kabupaten/kota di Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling berdasarkan tiga kriteria utama, yaitu: (1) usaha dikelola secara langsung oleh keluarga, (2) usaha telah beroperasi lebih dari tiga tahun sebagai indikator keberlanjutan, dan (3) jumlah karyawan lebih dari lima orang untuk memastikan adanya struktur organisasi yang relatif formal. Berdasarkan kriteria tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 240 usaha keluarga.

Penelitian ini menggunakan dua variabel utama yaitu 1) variabel independent yang diukur melalui Kepemimpinan Tradisional Minangkabau (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) dan 2) variabel dependen yang diukur melalui kinerja karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dengan setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan menganalisa 1) analisis deskriptif, yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tingkat penerapan nilai-nilai kepemimpinan pada usaha keluarga di Sumatera Barat dan 2) analisis regresi berganda, yang digunakan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Minangkabau Universal yang mencakup Kepemimpinan Tradisional Minangkabau dan kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada usaha keluarga di Sumatera Barat. Sebelum dilakukan uji regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut karakteristik responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner pada 19 bisnis keluarga di Sumatera Barat:

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah Usaha Keluarga
1	Kabupaten Agam	5
	Kabupaten Dhamasraya	1
	Kabupaten Limapuluh Kota	21
	Kabupaten Padang Pariaman	20
	Kabupaten Pasaman	17
	Kabupaten Pasaman Barat	9
	Kabupaten Pesisir Selatan	38
	Kabupaten Sijunjung	23
	Kabupaten Solok	13
	Kabupaten Tanah Datar	5
	Kota Bukittinggi	20
	Kota Padang	25
	Kota Padang Panjang	1
	Kota Pariaman	20
	Kota Payakumbuh	20
	Kota Solok	2
	2	Usaha Agribisnis
Usaha Dagang P & D		22
Usaha Digital Kreatif		13
	Usaha Fashion	21

		Usaha Furniture	13
		Usaha Kecantikan	21
		Usaha Kerajinan Tangan	10
		Usaha Kuliner	97
		Usaha Migas	1
		Usaha Otomotif	19
		Usaha Penginapan	6
		Usaha Transportasi	5
		Kedua	196
	Generasi Pengelola	Ketiga	32
3	Usaha	Keempat	8
		Kelima	2
		Keenam	2
		5 orang	55
		6 - 10 orang	144
4	Jumlah Karyawan	11 - 15 orang	23
		15 - 20 orang	7
		> 20 orang	11
		3 - 5 Tahun	17
5	Lama Berdiri Usaha	6 - 8 Tahun	63
		9 - 10 Tahun	46
		> 10 Tahun	114

Sumber : data primer (2024)

Karakteristik responden pada tabel 1 diatas menunjukkan profil usaha keluarga di Sumatera Barat yang tersebar di 19 kota/kabupaten. Dari hasil kuisioner diperoleh bahwa sebagian besar usaha keluarga ditemukan di Kabupaten Pesisir Selatan (38 usaha), Kota Padang (25 usaha) dan Kabupaten Limapuluh Kota (21 usaha). Dari sisi jenis usaha mayoritas usaha bergerak di bidang kuliner (97 usaha), diikuti oleh usaha fashion (21 usaha) dan usaha kecantikan (21 usaha) hal ini menunjukkan bahwa sektor berbasis konsumsi sehari-hari masih mendominasi perekonomian keluarga di daerah ini. Berdasarkan generasi pengelola, sebagian besar usaha dikelola oleh generasi kedua (196 usaha), sedangkan yang berhasil mencapai generasi ketiga dan seterusnya jumlahnya relatif kecil hal ini menegaskan tantangan keberlanjutan lintas generasi.

Jumlah karyawan yang paling dominan adalah 5 orang (144 usaha), mencerminkan karakteristik usaha keluarga skala kecil hingga menengah. Dari sisi usia usaha, sebagian besar telah berdiri lebih dari 10 tahun (114 usaha), menunjukkan adanya ketahanan dan pengalaman usaha yang cukup panjang, meskipun tidak sedikit juga yang masih berada pada tahap perkembangan awal (3–5 tahun sebanyak 63 usaha).

Tabel 2 dibawah menyajikan hasil capaian responden terkait implementasi nilai-nilai Kepemimpinan Minangkabau Universal yang diukur melalui empat dimensi utama, yaitu kepemimpinan berbasis adat, religiusitas, ilmu pengetahuan, dan transformasional. Setiap

dimensi terdiri atas beberapa indikator yang merefleksikan praktik kepemimpinan dalam konteks usaha keluarga di Sumatera Barat.

Dari hasil Tabel 2 secara keseluruhan dijelaskan bahwa penerapan Kepemimpinan Minangkabau Universal pada usaha keluarga di Sumatera Barat berada pada kategori *baik*. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai lokal yang berakar pada adat, religiusitas, dan ilmu pengetahuan masih menjadi landasan kuat dalam praktik kepemimpinan usaha keluarga, sekaligus menjadi faktor yang menopang keberlangsungan usaha lintas generasi. Nilai adat, religiusitas, dan ilmu pengetahuan menunjukkan capaian relatif tinggi, sedangkan dimensi transformasional menjadi yang terendah, sehingga masih memerlukan penguatan terutama pada aspek karismatik dan visioner.

Tabel 2 Hasil Capaian Responden

No	Indikator	Dimensi	N	Skor Total	Rata rata	TCR	Kategori
1	Kepemimpinan Berbasis Adat	Memelihara harta/aset	240	1039	4,33	87,00	Baik
		usaha					
		menjaga kehormatan anggota	240	991	4,13	83,00	Baik
Rata Rata Kepemimpinan Berbasis Adat						85,00	Baik
2	Kepemimpinan Berbasis Agama	Memberikan keteladanan	240	980,5	4,09	82,00	Baik
		membimbing ibadah/tauhid	240	1004,2	4,18	84,00	Baik
		Rata Rata Kepemimpinan Berbasis Agama					
3	Kepemimpinan Berbasis Ilmu Pengetahuan	Peningkatan Ilmu Pengetahuan Anggota	240	999,5	4,16	83,00	Baik
		Menerapkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	240	1003	4,18	84,00	Baik
		Rata Rata Kepemimpinan Berbasis Ilmu Pengetahuan					
4	Kepemimpinan Transformational	Kharismatik	240	903	3,76	75,00	Cukup
		Visioner	240	913,5	3,81	76,00	Baik
		Kekeluargaan	240	905,4	3,77	75,00	Cukup
Rata Rata Kepemimpinan Transformational						75,33	Baik
Rata Rata Kepemimpinan Minangkabau Universal						81,71	Baik

Sumber : data primer (2024)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,30), sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 untuk seluruh variabel, yang menandakan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan terhadap data penelitian, diperoleh hasil pengujian yang dirangkum pada Tabel 4 berikut ini

Tabel 4: Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Sig P Value 0.200	P Value > 0.05 : Data normal
Multikolinieritas	Tolerance X1 0.58 VIF X1 1.72 Tolerance X2 0.59 VIF X2 1.69	VIF<10,Tolerance>0.10: Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heterokedasitas	Sig P Value 0.398	P Value > 0.05 : Tidak terdapat heterokedasitas
Uji Autokorelasi	Durbin Watson 2.03	DW 1.8 – 2.2 : Tidak ada Autokorelasi

Sumber : hasil pengolahan uji asumsi klasik

Berdasarkan tabel 4 diatas maka seluruh uji asumsi klasik telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk dianalisa selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Minangkabau Universal yang tercermin melalui kepemimpinan berbasis adat, kepemimpinan berbasis agama, kepemimpinan berbasis ilmu pengetahuan, serta kepemimpinan modern yang tercermin melalui kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada bisnis keluarga, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.323 + 0.217X_1 + 0.267X_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan Tradisional Minangkabau}$$

$$X_2 = \text{Kepemimpinan Transformasional}$$

$$e = \text{error}$$

Secara lengkap hasil pengolahan data terhadap hasil penelitian dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil yang disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 : Hasil Pengolahan Analisis Regresi Berganda

Variable	Coefficient	Standard Error	t _{test}	P> t
Constant	2.323	0.324	7.715	0.000
	0.217	0.075	2.899	0.004*

Kepemimpinan Tradisional Minangkabau				
Kepemimpinan Transformasional	0.267	0.074	3.605	0.000*
<i>Prob > F</i>	0.0000			
<i>RP²</i>	0.140			

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil analisa diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Minangkabau Universal yang terdiri dari kepemimpinan tradisional Minangkabau dan kepemimpinan transformasional bersamaa sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($Prob > F = 0.000$). Secara parsial, baik Kepemimpinan Tradisional Minangkabau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0.004 < 0,05$) maupun Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,000 < 0,05$). Sedangkan untuk besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional ($\beta = 0.267$) memiliki pengaruh yang sedikit lebih kuat dibandingkan Kepemimpinan Tradisional Minangkabau ($\beta = 0.217$), yang menandakan pentingnya kombinasi nilai lokal dan gaya modern dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan bisnis keluarga di Sumatera Barat.

Pembahasan

Dari hasil deksripsi karkteristik responden terlihat bahwa penyebaran usaha keluarga di Sumatera Barat paling banyak berada tiga wilayah utama yaitu Kabupaten Pesisir Selatan, Kota Padang, dan Kabupaten Limapuluh Kota. Kabupaten Pesisir Selatan menempati posisi tertinggi dengan 38 usaha keluarga, di mana kekuatan *location advantage* dari potensi wisata bahari (seperti kawasan Mandeh dan Pantai Carocok) menjadi faktor pendorong utama. Keberadaan destinasi wisata tersebut tidak hanya menciptakan pasar bagi sektor kuliner, transportasi wisata, dan kerajinan lokal, tetapi juga memperkuat pola kewirausahaan berbasis keluarga yang memanfaatkan jaringan kekerabatan untuk modal dan tenaga kerja.

Sementara itu, Kota Padang sebagai ibu kota provinsi berperan sebagai pusat ekonomi dengan dukungan infrastruktur yang lebih memadai, ukuran pasar yang besar, serta akses terhadap modal dan jaringan bisnis yang lebih luas dibandingkan daerah lain. Karakteristik ini sesuai dengan dengan teori *urban* di mana konsentrasi aktivitas ekonomi dalam suatu pusat kota akan menciptakan peluang usaha yang beragam, mulai dari kuliner dan fashion hingga sektor jasa digital kreatif.

Kabupaten Limapuluh Kota dari hasil penyebaran kuisisioner diperoleh 21 usaha keluarga. Pertumbuhan bisnis keluarga di wilayah ini tidak terlepas dari letaknya yang strategis sebagai jalur perdagangan lintas provinsi serta keterkaitannya dengan sektor agribisnis lokal. Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan usaha keluarga tidak hanya bergantung pada

ketersediaan sumber daya alam, tetapi juga pada aksesibilitas transportasi dan integrasi jaringan perdagangan yang menghubungkan Sumatera Barat dengan wilayah tetangga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis usaha keluarga didominasi oleh sektor kuliner tradisional Sumatera Barat dengan jumlah 97 unit. Temuan ini sejalan dengan konsep *demand-driven entrepreneurship* (Dana & Dana, 2005), di mana pola konsumsi masyarakat menjadi pemicu utama lahirnya peluang bisnis. Dalam konteks Sumatera Barat, kuliner khas Minangkabau seperti rendang, sate, dan olahan tradisional lainnya memiliki daya tarik tinggi tidak hanya bagi masyarakat lokal, tetapi juga wisatawan, sehingga memperkuat basis ekonomi keluarga.

Selain dominasi sektor kuliner, penelitian ini juga menemukan kemunculan usaha keluarga di bidang fashion, kecantikan, otomotif, dan digital kreatif. Fenomena ini menunjukkan adanya dinamika adaptasi serta upaya diversifikasi model bisnis keluarga di Sumatera Barat. Temuan ini sesuai dengan pendapat De Massis et al. (2018) yang menekankan bahwa inovasi dan diversifikasi merupakan strategi vital bagi bisnis keluarga dalam menghadapi ketidakpastian dan persaingan pasar.

Profil generasi pengelola yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan temuan yang signifikan, dimana mayoritas usaha keluarga di Sumatera Barat dikelola oleh generasi kedua (196 usaha). Kondisi ini menegaskan bahwa peran generasi kedua sebagai penerus utama yang tidak hanya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan pendiri, tetapi juga memperoleh pembelajaran praktis sejak kecil melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas usaha keluarga. Keterlibatan ini membuat generasi kedua lebih siap secara psikologis, sosial, dan manajerial untuk melanjutkan bisnis dibandingkan generasi berikutnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Miller & Le Breton (2006) yang menjelaskan bahwa transisi kepemimpinan sebuah usaha dari generasi pertama ke generasi kedua merupakan fase paling umum dalam siklus bisnis keluarga, sementara transisi kepemimpinan menuju generasi ketiga sering mengalami penurunan. Sharma, et al (2003) juga menjelaskan bahwa keberhasilan suksesi kepemimpinan sangat bergantung pada keterlibatan awal generasi penerus, komunikasi antaranggota keluarga, serta sistem pewarisan nilai dan pengalaman.

Dari perspektif ukuran dan ketahanan perusahaan, dari hasil penelitian diperoleh bahwa sebagian besar bisnis keluarga di Sumatera Barat mempekerjakan 6 - 10 karyawan (144 bisnis), sehingga dapat dikategorikan sebagai usaha kecil. Namun demikian, 114 bisnis keluarga ternyata telah bertahan selama lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usaha keluarga di Sumatera Barat dianggap telah memiliki suatu bentuk ketahanan yang independen dalam menjalankan usaha. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chrisman et al (2005) yang berpendapat bahwa kepercayaan, komitmen dan nilai-nilai dalam keluarga akan dapat menggantikan sumber daya yang terbatas. Demikian pula, pendapat Lambrecht dan Lievens (2008) yang menemukan bahwa nilai-nilai budaya dan keluarga akan menciptakan keberlangsungan sebuah usaha kecil.

Dari persepsi karyawan terhadap penerapan Kepemimpinan Minangkabau Universal yang dilakukan oleh pimpinan mereka, secara rata-rata diperoleh nilai capaian responden berada dalam kategori *baik*. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan menilai praktik kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan bisnis keluarga di Sumatera Barat telah

mencerminkan nilai-nilai dasar Minangkabau, yang berbasis adat, religiusitas, serta dorongan pada penguasaan ilmu pengetahuan berada pada kategori baik. Persepsi ini menunjukkan adanya penerimaan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada bisnis keluarga di Sumatera Barat, yang dalam konteks budaya Minangkabau menjadi faktor penting bagi terciptanya kepercayaan, loyalitas dan hubungan sosial dalam organisasi. Namun demikian, persepsi karyawan terhadap pada dimensi kepemimpinan transformasional yang relatif lebih rendah dimana responden memberikan penilaian cukup baik, sehingga pada bisnis keluarga di Sumatera Barat masih dibutuhkan strategi penguatan dalam hal membangun visi, kharisma dan inovasi agar kepemimpinan tidak hanya dipandang layak secara normatif, tetapi juga efektif dalam menghadapi tantangan bisnis modern.

Kepemimpinan berbasis adat dalam penelitian ini menempati skor tertinggi dibanding indikator lain. Dimana Kepemimpinan Berbasis Adat pada penelitian ini diukur dengan kemampuan pemimpin untuk dalam memelihara harta/aset usaha (87%) dan menjaga kehormatan anggota (83%). Hasil ini menegaskan bahwa nilai adat masih menjadi dasar yang kuat dalam praktik kepemimpinan pada bisnis keluarga di Sumatera Barat. Hal ini sesuai dengan penelitian Miller & Le Breton (2006) yang menjelaskan bahwa keberhasilan dan daya tahan sebuah bisnis keluarga sangat ditentukan oleh kemampuan anggota keluarga dalam melindungi serta mengelola aset jangka panjang sebagai warisan yang bernilai ekonomi dan sosial. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sharma dan Sharma (2011) juga menegaskan bahwa keberlanjutan bisnis keluarga tidak hanya bergantung pada jumlah kekayaan secara material, melainkan juga pada perlindungan kehormatan, reputasi, dan nama baik keluarga sebagai bentuk modal simbolik yang memperkuat legitimasi sosial di mata anggota internal maupun masyarakat luas.

Kepemimpinan Berbasis Agama pada penelitian ini memberikan hasil yang baik dengan rata-rata skor 83%. Kepemimpinan ini diukur melalui keteladanan dan pembimbingan ibadah/tauhid yang dilakukan oleh pemimpin bisnis keluarga di Sumatera Barat terhadap anggotanya. Hasil capaian mengindikasikan bahwa nilai agama masih menjadi sumber legitimasi moral dan spiritual dalam kepemimpinan bisnis keluarga di Sumatera Barat. Hal ini sejalan dengan konsep *spiritual leadership* yang dikemukakan oleh Fry (2003) yang menjelaskan bahwa penerapan nilai religius akan mampu menciptakan makna, motivasi intrinsik, dan peningkatan nilai religiusitas serta loyalitas anggota menjadi lebih tinggi. Penelitian Reave (2005) juga menegaskan bahwa keteladanan pemimpin yang berlandaskan nilai moral dan spiritual memiliki dampak langsung terhadap kredibilitas dan efektivitas kepemimpinan.

Implikasinya bagi bisnis keluarga di Sumatera Barat, keteladanan pemimpin akan memperkuat rasa percaya dan hubungan internal antara anggota dan pimpinan pada bisnis keluarga di Sumatera Barat, sementara itu pembimbingan ibadah/tauhid yang dilakukan oleh pemimpin bisnis keluarga di Sumatera Barat diharapkan akan mampu menjaga integritas dan orientasi moral anggota keluarga. Hal ini sejalan dengan penelitian Pio dan Tampi (2018) yang membuktikan bahwa pembimbingan spiritual dalam organisasi akan meningkatkan komitmen, kepuasan, dan keterikatan emosional anggota. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis agama tidak hanya memberikan legitimasi sosial dan moral, tetapi juga menjadi keunggulan kompetitif

bisnis keluarga karena mampu menjaga stabilitas hubungan internal dan keberlanjutan usaha lintas generasi.

Dimensi kepemimpinan modern yaitu kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin bisnis keluarga di Sumatera Barat menunjukkan skor rata-rata 75,33% pada kategori cukup baik. Penerapan kepemimpinan transformasional pada bisnis keluarga di Sumatera Barat diukur melalui aspek kharismatik (75%), visioner (76%), dan kekeluargaan (75%). Meskipun termasuk kategori cukup baik, skor ini relatif lebih rendah dibanding kepemimpinan berbasis adat, agama, dan ilmu pengetahuan hal ini menunjukkan masih perlunya penguatan kemampuan pemimpin bisnis keluarga dalam menerapkan gaya kepemimpinan modern.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Riggio (2006), yang menekankan pentingnya karisma, visi, dan inspirasi seorang pemimpin dalam meningkatkan motivasi dan komitmen anggota organisasi. Hasil penelitian Avolio et al (2009) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik akan mampu meningkatkan kepercayaan dan loyalitas anggota.

Dari hasil pengolahan melalui regresi berganda diperoleh Nilai Prob > F = 0.000 (< 0.05) menegaskan bahwa model regresi signifikan secara simultan, sehingga Kepemimpinan Tradisional Minangkabau dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi nilai-nilai kepemimpinan tradisional berbasis adat, agama, dan ilmu pengetahuan dengan prinsip transformasional modern efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori Yukl (2013) yang menekankan pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan, konteks budaya, dan kebutuhan pengikut sebagai faktor kunci efektivitas kepemimpinan.

Nilai *t*-hitung = 2.899 dengan signifikansi 0.004 (< 0.05) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Tradisional Minangkabau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa prinsip kepemimpinan yang berpijak pada nilai adat, agama, dan ilmu pengetahuan tetap relevan dalam mengarahkan perilaku karyawan di era modern. Menurut Koentjaraningrat (2009) dan Naim (2013), nilai-nilai kearifan lokal seperti musyawarah, tanggung jawab sosial, dan keadilan merupakan fondasi kepemimpinan tradisional yang membentuk etos kerja kolektif dan loyalitas karyawan.

Sedangkan untuk kepemimpinan transformasional, diperoleh Nilai *t*-hitung = 3.605 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05) artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Bass dan Avolio (2009) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi bawahan dengan visi, nilai, dan makna kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tokii et al (2025), dan Vergiansyah (2025) yang menyatakan bahwa Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Mohammad et al (2025) juga menyatakan bahwa Pemimpin yang mampu menunjukkan integritas, kompetensi, dan perhatian terhadap kesejahteraan tim terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks bisnis keluarga di Sumatera Barat, kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun semangat inovasi dan adaptasi antar generasi penerus usaha.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.140 yang menunjukkan bahwa 14% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi pengaruh Kepemimpinan Tradisional Minangkabau dan Kepemimpinan Transformasional yang merupakan variabel dalam penelitian ini. Sementara itu, 86% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, sistem penghargaan, dan komunikasi internal (Robbins & Judge, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Alfina et all (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan UMKM bisa dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, motivasi dan kemampuan karyawan itu sendiri. Dari nilai koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan memiliki peran penting, peningkatan kinerja karyawan juga memerlukan dukungan faktor manajerial dan struktural lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Tradisional Minangkabau dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bisnis keluarga di Sumatra Barat. Gaya Kepemimpinan Tradisional Minangkabau dan Kepemimpinan Transformasional tersebut tidak berjalan secara terpisah, tetapi berfungsi secara komplementer dalam model Kepemimpinan Minangkabau Universal. Nilai adat, religiusitas dan pengetahuan akan membentuk system sosial yang memperkuat loyalitas dan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dan menciptakan stabilitas internal organisasi. Sedangkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional seperti nilai visioner, inspirasional, kharsimastik dan kekeluargaan akan mendorong peningkatan produktivitas dan kreativitas karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan demikian, model Kepemimpinan Minangkabau Universal ini merepresentasikan bentuk kepemimpinan adaptif kultural, di mana pemimpin tidak hanya berperan sebagai pewaris nilai leluhur, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mengarahkan organisasi menuju modernisasi tanpa kehilangan akar budayanya.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan pendapat Kuncoro dan Hidayati (2022) yang menjelaskan bahwa integrasi budaya lokal dalam kepemimpinan UMKM meningkatkan keberterimaan keputusan manajerial dan memperkuat identitas kolektif organisasi. Oleh karena itu, dalam mengembangkan strategi kepemimpinan berbasis kepercayaan, penting untuk memahami konteks sosial budaya setempat agar pendekatan yang digunakan lebih relevan dan efektif.

Sinergitas antara nilai kepemimpinan tradisional dan nilai kepemimpinan transformasional ini memperkuat teori cultural leadership theory yang dikemukakan oleh House et all (2004) yang menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian konteks budaya. Dalam konteks bisnis keluarga di Sumatera Barat, integrasi nilai lokal dan nilai prinsip modern membentuk pola kepemimpinan yang unik, dimana kearifan lokal menjadi dasar modal organisasi sementara kepemimpinan transformasional menjadi strategi adaptasi jangka panjang.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Kepemimpinan Minangkabau Universal yang tercermin dari kepemimpinan berbasis adat, kepemimpinan berbasis agama, kepemimpinan berbasis ilmu pengetahuan dan kepemimpinan transformasional telah dipersepsikan secara baik

dan positif oleh responden dan dinilai relevan dalam mendukung strategi dan keberhasilan pengelolaan bisnis keluarga di Sumatera Barat serta berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu objek penelitian hanya terfokus pada bisnis keluarga di Sumatera Barat sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk daerah lain dan pengumpulan data diperoleh melalui kuisioner sehingga terdapat bias subjektif dalam pengisian kuisioner oleh responden. Sehingga Untuk saran peneliti selanjutnya agar dapat memperluas objek penelitian pada sektor bisnis dan daerah lain serta juga dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abubakar, M. et al. (2019). Knowledge Management, Decision-Making Style and Organizational Performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4, 104-114.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Alfina Sefia Prinata, Sutrisno, & Raully Sijabat. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Umkm Bakso Di Kota Semarang. *Strategi*, 13(2), 53–61. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i1.174>
- Amelia, E. P., & Mukzam, D. M. (2017). Analisis Perencanaan Sukses Kepemimpinan pada Perusahaan Keluarga (Studi pada CV. Glompong Duta Boga). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(2), 47–55
- Amir, M. S. (2005). *Adat Minangkabau: Pola dan Tujuan Hidup Orang Minang*. Jakarta: PT Mutiara Sumber Widya.
- Asdar, M. (2023). Strategies for Managing Employees during Mergers and Acquisitions. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 114–125.
<https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.200>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Carlock, R. S., & Ward, J. L. (2001). *Strategic planning for the family business*. New York: Palgrave Macmillan.
- Carney, M. (2005). Corporate governance and competitive advantage in family-controlled firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(3), 249-265.
- Çetin, F. and Aşkun, D. (2019), The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation, *Management Research Review*, Vol. 41 No. 2, pp. 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-032017-0062>
- Chrisman, James J. Chua, Jess H. Sharma, Pramodita. (2005). Trends and Directions in the Development of a Strategic Management Theory of the Family Firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Volume 29 Issue 5. Sage Journal.
- Chichi Andriani, Mega Asri Zona & Ilham Thaib (2024) Entrepreneurial orientation, business performance, and traditional leadership style, *Cogent Business & Management*, 11:1, 2302194, DOI: 10.1080/23311975.2024.2302194

- Dana, L. P., & Dana, T. E. (2005). Expanding the scope of methodologies used in entrepreneurship research. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 2(1), 79–88. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2005.006071>
- Kuncoro, D., & Hidayati, N. (2022). Integrating Local Cultural Values in Leadership Practices of Indonesian SMEs. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 18(1)
- Lestari, G. (2023). Effective Strategies for Identifying, Nurturing, and Retaining Future Leaders. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 164–174. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.223>
- Mohammad Lukman Efendi, Moh Farhan Masruri, Salsabila Aimatul Hasanah, Maulidia Firdaini, & Nurul Setia Ningrum. (2025). Peran Kepercayaan Terhadap Kepemimpinan Dalam meningkatkan Kinerja UMKM Batik Rubung Kuning Jember. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 598–605. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.391>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice (9th ed.)*. SAGE Publications.
- Susan Febriantina, Calvin Kimura, Hana Nurkhairani, Muhammad Fajar Bayu Wicaksono, Pradipta Afrah Nugraha, & Safrina Primadhita. (2025). Literature Review : Teori-Teori Kepemimpinan: (Modern dan Tradisional). *Journal of Student Research*, 3(5), 45–57. <https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3531>
- Tokii, Olov., Baharuddin., Tandirerung, Ch Jeane. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wom Finance Makassar. *JURNAL MANEKSI VOL 14, NO. 01*. <https://doi.org/10.31959/jm.v14i1.2942>
- Vergiansyah, Arif. 2025. Peran Pelatihan Digital, Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM UMKMKota Pontianak. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC. Vol 8 2025*. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index>
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). Leadership in organizations: Current and future challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 11-37. <https://doi.org/10.xxxx/arop.2020.11031>