

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT INDOMOBIL MULTI TRADA**

Diana Setiyo Dewi¹, Sita Dewi², Radityo Kusumo Santoso³, Kania Aulia Anisa⁴, Frisca L Siagian⁵
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta^{1,2,4,5}, Universitas Indonesia³

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between variables, specifically those influencing employee performance, transformational leadership, and work motivation. The data collection technique used in this research was Proportional Random Sampling, involving 97 respondents. The questionnaire results were analyzed using multiple linear regression analysis. This is a quantitative research study. The analysis shows that both transformational leadership and work motivation have a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, transformational leadership and work motivation also have a significant effect on employee performance. The findings highlight the importance of applying an inspirational leadership style and enhancing work motivation as key factors in improving employee performance within the company.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel, khususnya variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode Proportional Random Sampling. Sebanyak 97 responden terlibat dalam penelitian ini. Hasil kuesioner yang diperoleh diteliti dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan upaya peningkatan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

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

PENDAHULUAN

Era globalisasi membuat dunia bisnis semakin kompetitif dan cepat, menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Industri otomotif Indonesia menghadapi tantangan besar akibat perubahan perilaku konsumen pasca pandemi, digitalisasi, serta dorongan kendaraan ramah lingkungan. PT Indomobil Multi Trada (Suzuki) sebagai dealer utama Suzuki di berbagai wilayah strategis menghadapi dinamika serupa. Pada 2024, Suzuki membukukan penjualan ritel 62.512 unit (market share 7,7%) dengan kontribusi terbesar dari New Carry dan New XL7. Meski pasar otomotif nasional turun 14%, Suzuki menargetkan kenaikan pangsa pasar menjadi 8,5% pada 2025 (Rajendra, 2024). Awal 2025 menunjukkan tren positif dengan peningkatan penjualan hybrid dan pertumbuhan SPK hingga 41% di ajang IIMS 2025 (Suzuki Indonesia, 2025). Namun, reputasi PT Indomobil Multi Trada menghadapi kritik terkait pelayanan after sales dan suku cadang yang dinilai kurang kompetitif dibandingkan pesaing seperti Toyota dan Honda. Keluhan pelanggan menunjukkan perlunya peningkatan kualitas SDM, khususnya dalam kepemimpinan dan motivasi kerja. Fenomena internal seperti tingginya absensi, rendahnya inisiatif, dan komunikasi minim menandakan kepemimpinan transformasional belum diterapkan optimal (Radit, 2025). Berbagai penelitian (Rohman et al., 2024; Husain & Sumartik, 2023; Azizah et al., 2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahkan motivasi dapat menjadi mediator penguat hubungan tersebut. Selain faktor internal, tren industri menuju kendaraan hybrid dan EV memperketat persaingan. Dengan munculnya merek baru seperti BYD, Chery, dan Hyundai, serta kebijakan insentif pemerintah, Suzuki dituntut semakin adaptif (Reuters, 2025). Dalam kondisi ini, kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi kerja yang kuat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja SDM dan menjaga daya saing perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yaitu: apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Multi Trada dan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Multi Trada, dan untuk tujuan penelitiannya yaitu: menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Multi Trada dan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Multi Trada.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Manoban, 2022) mengemukakan bahwa manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Manajemen SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, retensi karyawan, dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif merupakan kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan (Setyoningrum & Faruq, 2024).

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Harahap & Tirtayasa, 2023), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Sedangkan menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. (dalam Sevina & Hendri Tjiu, 2023) menjelaskan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Robbins (dalam Thabroni, 2022) terdapat lima indikator kinerja yang di antaranya sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Kemandirian.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut James MacGregor dan Bernard M. (dalam Siregar, 2023) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin dengan menginspirasi, memotivasi, dan membawa perubahan positif dalam diri anggota tim atau organisasi. Sedangkan menurut Iqbal M. (dalam Handayani et al., 2023) menerangkan teori kepemimpinan transformasional yaitu mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

menata struktur organisasi serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional dikatakan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat kita lihat apabila seorang pemimpin yang mempunyai sikap dan sifat transformasional yang tinggi, maka dia akan memberikan contoh yang positif terhadap bawahannya (Nurjaya dalam Handayani et al., 2023). Seorang pemimpin berkewajiban untuk melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam usahanya memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi, selalu terarah pada tujuan organisasi. Berikut adalah indikator utama kepemimpinan transformasional berdasarkan teori Bernard M. Bass dan MacGregor Burns (dalam Cherry, 2024): (1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), (2) *Inspiration Motivation* (Motivasi Inspiratif), (3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan (4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual).

Motivasi Kerja

Menurut George & Jones (dalam Daiman, 2023), motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih kreatif, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Adeina Sri Nining et al., 2023) ada empat indikator motivasi yaitu (1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan yang masih banyak ditemukan dalam organisasi, termasuk instansi pemerintah daerah, adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Misalnya, Rosada et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk di lingkungan instansi seperti PDAM Tirta Ogan di Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu menyelesaikan pekerjaannya, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Kerangka Teoritis

Kerangka penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian yang ada maka diturunkan ke dalam hipotesis: H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Indomobil Multi Trada (Suzuki) yang terbagi menjadi empat cabang, yaitu Suzuki IMT Bintaro, Suzuki IMT Karawaci, Suzuki IMT Pondok Indah, dan Suzuki Sedayu City Kelapa Gading. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 dan berlokasi di PT. Indomobil Multi Trada (Suzuki Jakarta-Tangerang). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dalam bentuk skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomobil Multi Trada yang berjumlah 128 (seratus dua puluh delapan) orang karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan rumus Slovin (Santoso, 2023) sebagai berikut:

$$n = \frac{128}{1+128(0,05)^2} = \frac{128}{1+0,32} = \frac{128}{1,32} \approx 97$$

dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 97 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan *Google Form*, yang memuat pertanyaan-pertanyaan terkait variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software SPSS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

Dalam penelitian ini total 97 orang karyawan yang menjadi responden, karakteristik sesuai jenis kelamin mayoritas adalah laki-laki, yaitu sebanyak 71 orang dengan persentase 73,2% dari total responden. Sementara itu, jumlah responden perempuan tercatat sebanyak 26 orang dengan persentase 26,8%. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Indomobil Multi Trada didominasi oleh laki-laki. Karakteristik usia responden menunjukkan bahwa struktur usia karyawan PT. Indomobil Multi Trada didominasi oleh generasi muda, dengan kelompok usia 20 s.d 28 tahun, yaitu sebanyak 58 orang dengan persentase 59,8%, usia 29 s.d 37 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 25,8%, usia 38 s.d 46 tahun hanya terdiri dari 10 orang dengan persentase 10,3%, dan usia di atas 47 tahun hanya 4 orang dengan persentase 4,1%. Karakteristik sesuai pendidikan terakhir dengan lulusan SMU (Sekolah Menengah Umum) sebanyak 46 orang atau sekitar 47,4% , lulusan D3 (Diploma 3) sebanyak 7 orang, atau sekitar 7,2%, dan lulusan S1 (Strata Satu) sebanyak 44 orang atau sekitar 45,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan diploma sangat sedikit di perusahaan PT. Indomobil Multi Trada. Karakteristik berdasarkan lama bekerja terlihat mayoritas karyawan berada pada kategori lama bekerja 1 s.d 5 tahun, yaitu sebanyak 54 orang dengan persentase 55,7%, masa kerja 6 s.d 10 tahun, yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 36,1%, masa kerja 11 s.d 20 tahun hanya berjumlah 7 orang atau 7,2%, dan yang bekerja lebih dari 21 tahun hanya 1 orang atau 1,0%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih tergolong baru dalam masa kerjanya di PT. Indomobil Multi Trada.

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,814	0,000	0,1996	Valid
X1.2	0,876	0,000	0,1996	Valid
X1.3	0,908	0,000	0,1996	Valid
X1.4	0,860	0,000	0,1996	Valid
X1.5	0,865	0,000	0,1996	Valid
X1.6	0,863	0,000	0,1996	Valid
X1.7	0,853	0,000	0,1996	Valid
X1.8	0,787	0,000	0,1996	Valid
X2.1	0,741	0,000	0,1996	Valid
X2.2	0,787	0,000	0,1996	Valid

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

X2.3	0,896	0,000	0,1996	Valid
X2.4	0,758	0,000	0,1996	Valid
X2.5	0,828	0,000	0,1996	Valid
X2.6	0,834	0,000	0,1996	Valid
X2.7	0,739	0,000	0,1996	Valid
X2.8	0,662	0,000	0,1996	Valid
Y.1	0,814	0,000	0,1996	Valid
Y.2	0,841	0,000	0,1996	Valid
Y.3	0,910	0,000	0,1996	Valid
Y.4	0,869	0,000	0,1996	Valid
Y.5	0,785	0,000	0,1996	Valid

Sumber: Olahan Penulis, 2025 SPSS 25

Uji validitas menunjukkan seluruh indikator kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel (0,1996) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan hasil olah data tersebut membuktikan bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,898	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,946	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,906	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Penulis, 2025 SPSS 25

Uji reliabilitas, pengujian data setiap variable dinyatakan reliabel yaitu *Cronbach's Alpha* melebihi dari 0,60. Dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan 0,898, variabel kepemimpinan transformasional 0,946, dan variabel motivasi kerja dengan nilai 0,906 sehingga yang dapat dinyatakan nilai tersebut lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Skor Indikator Kepemimpinan Transformasional

No.	Indikator	<i>Frequency</i>					<i>Mean</i>	Keterangan
		<i>STS</i>	<i>TS</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>SS</i>		

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

1	X1.1	1	2	23	35	36	4,06	Tinggi
	X1.2	1	2	17	37	40	4,16	Tinggi
2	X1.3	1	2	14	42	38	4,18	Tinggi
	X1.4	1	3	14	37	42	4,20	Tinggi
3	X1.5	1	2	16	40	38	4,15	Tinggi
	X1.6	1	1	19	38	38	4,14	Tinggi
4	X1.7	1	3	16	45	32	4,07	Tinggi
	X1.8	1	3	24	36	33	4,00	Tinggi
Rata-rata							4,12	Tinggi

Sumber: Olahan Penulis, 2025. SPSS 25

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka didapat rata-rata skor untuk setiap butir indikator yang didesain peneliti sebelumnya untuk mengetahui persepsi responden pada variabel yang menggambarkan fenomena yang ingin dijawab melalui penelitian ini. Pada tabel 3, secara keseluruhan menunjukkan skor rata-rata kepemimpinan transformasional berada pada angka 4,12 dengan kategori “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa para responden menilai bahwa kepemimpinan dalam perusahaan menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional yang baik.

Tabel 4. Skor Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Frequency					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	X2.1	2	6	36	27	26	3,71	Tinggi
	X2.2	1	6	28	44	18	3,74	Tinggi
2	X2.3	1	3	21	52	20	3,90	Tinggi
	X2.4	1	4	13	38	41	4,18	Tinggi
3	X2.5	1	3	19	36	38	4,10	Tinggi
	X2.6	1	3	14	44	35	4,12	Tinggi
4	X2.7	1	6	17	47	26	3,94	Tinggi
	X2.8	2	3	21	40	31	3,98	Tinggi
Rata-rata							3,69	Tinggi

Sumber: Olahan Penulis, 2025. SPSS 25

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

Berdasarkan data pada tabel 4, diketahui bahwa secara keseluruhan motivasi kerja karyawan berada pada kategori “Tinggi” dengan nilai rata-rata 3,69. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, motivasi kerja karyawan sudah baik dan mendukung pelaksanaan tugas dalam perusahaan.

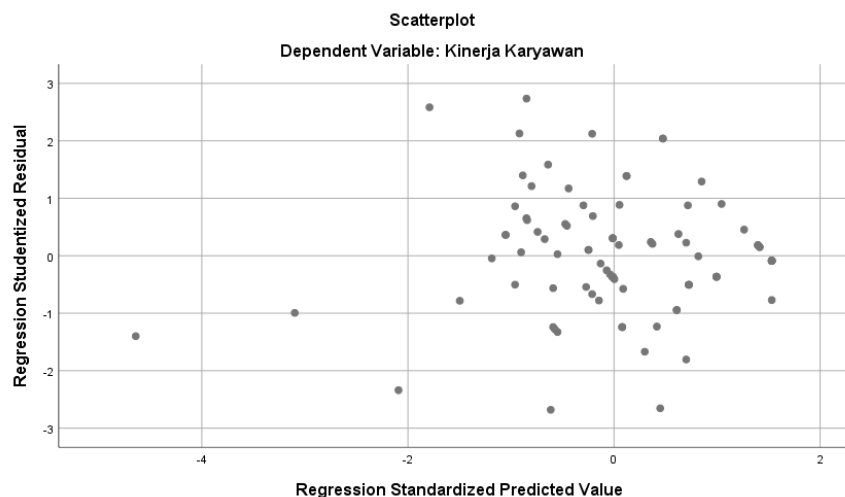
Tabel 5. Skor Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Frequency					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Y.1	1	1	22	46	27	4,00	Tinggi
2	Y.2	1	2	16	47	31	4,08	Tinggi
3	Y.3	1	2	10	51	33	4,16	Tinggi
4	Y.4	1	2	6	50	38	4,26	Sangat Tinggi
5	Y.5	1	3	11	54	28	4,08	Tinggi
Rata-rata							4,12	Tinggi

Sumber: Olahan Penulis, 2025. SPSS 25

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori “Tinggi” dengan nilai rata-rata 4,12. Ini menunjukkan bahwa para karyawan dinilai memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka di lingkungan kerja.

Uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov* yang telah dilakukan menunjukkan signifikansi $0,074 > 0,05$, sehingga data dapat dikatakan bersistribusi normal dan memenuhi uji normalitas. Sedangkan hasil uji multikolinieritas, nilai *tolerance* kepemimpinan transformasional (0,578) dan motivasi kerja (0,578) $> 0,10$ sedangkan nilai VIF kepemimpinan transformasional (1,729) dan motivasi kerja (1,729) $< 10,00$ maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Penulis, 2025 SPSS 25

Uji heteroskedastisitas menghasilkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini,

Tabel 6. Regresi Linier Berganda & Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.237	.961		2.327	.022
	Kepemimpinan Transformasional	.175	.034	.309	5.131	.000
	Motivasi Kerja	.398	.036	.663	11.003	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Penulis, 2025 SPSS 25

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan: $Y = 2,237 + 0,175X_1 + 0,398X_2$ nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan jika variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai dasar kinerja karyawan sebesar 2,237. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai besar 0,175. Artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 maka besar tingkat kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,175 dengan asumsi variabel independent lainnya adalah konstan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,398. Artinya apabila motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 maka besar tingkat kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,398 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan. Hasil uji t perhitungan variabel kepemimpinan transformasional (X1) dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t hitung $5,131 > t$ tabel 1,986. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_1 “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan”. Dan hasil

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

perhitungan variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan t hitung 11,003 > t tabel 1,986. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian menunjukkan H₂ “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan”.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	845.233	2	422.616	190.740	.000 ^b
	Residual	208.272	94	2.216		
	Total	1053.505	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olahan Penulis, 2025. SPSS 25

Hasil uji F dari tabel 7 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung 190,740 > nilai F tabel 3,09. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima. yang berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Koefisien Determinan (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.798	1.489

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Olahan Penulis, 2025. SPSS 25

Dan berdasarkan hasil olahan data pada tabel 8, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,802. Nilai ini menunjukkan bahwa 80,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, sedangkan 19,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0,000 dan t hitung (5,131) > t tabel (1,986) menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, serta mampu memacu kreativitas dan inovasi karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja dan produktivitas. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya, misalnya yang dilakukan oleh Mendrofa et al. (2024) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas, memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan memberikan dukungan serta pengakuan yang diperlukan untuk memaksimalkan potensi mereka. Sedangkan Ramadhani & Indawati (2021) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin intens penerapan kepemimpinan transformasional maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 dan t hitung (11,003) > t tabel (1,986). Hal ini menegaskan bahwa tingginya motivasi kerja yang meliputi kebutuhan akan penghargaan, rasa aman, sosial, dan pengakuan dari lingkungan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi setiap individu dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, inovatif, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja secara keseluruhan akan mengalami peningkatan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Adeina Sri Nining et al. (2023) yang menunjukkan Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Karena Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitu pula sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Selain itu, penelitian oleh Pratiwi et al., (2024) juga mendukung temuan ini, ditemukan bahwa motivasi

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi intrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, serta motivasi ekstrinsik seperti insentif dan promosi jabatan, berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai F hitung sebesar 190,740 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa baik kepemimpinan transformasional yang inspiratif maupun motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penuh semangat, dan inovatif, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk mencapai hasil terbaik. Secara tidak langsung, hal ini akan berdampak positif terhadap keberhasilan Perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2021), dimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan sangat besar, dimana hal ini terbukti dari besarnya nilai korelasi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang menunjukkan angka yang berkisar antara 0.8 sampai 1.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan: hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan upaya peningkatan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Beberapa saran yang diberikan antara lain: Meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi dan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

menginspirasi karyawan secara berkelanjutan. Memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan dengan menyediakan insentif, pengakuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Untuk mencapai kinerja yang optimal, manajemen harus secara sinergis memperhatikan aspek kepemimpinan dan motivasi kerja secara berkesinambungan, serta melakukan evaluasi rutin untuk memastikan implementasi strategis tersebut berjalan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Alviyana, N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada PT. Daly Precision Dies Indonesia). *Https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Handle/123456789/74875*, 1(2), 113–130.
- Cherry, K. (2024). *How Transformational Leadership Can Inspire Others*. Verrywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>
- Daiman, A. (2023). *BBPP Kupang Gelar Inhouse Training Motivasi Kerja “ Change Your Mind Change Your Life.”* Bbppkupang. <https://bbppkupang.bppsdp.pertanian.go.id/blog/bbpp-kupang-gelar-inhouse-training-motivasi-kerja-change-yoy-mind-change-your-life>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 No. 1, 120–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Iskandar, M. I. (2024). *3 Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*. Phintraco Group. <https://phintraco.com/peningkatan-kualitas-sumber-daya-manusia/>
- Manoban, B. (2022). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. IDN Time. <https://www.idntimes.com/business/economy/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-00-s5z9f-h8hby3>
- Mendrofa, A. H., Hulu, F., Zalukhu, Y., & Telaumbanua, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(3), 1540–1555. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i3.4712>
- Pratiwi, S. R., Zakiyanti, N., & Indriyani, D. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–7. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.197>
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Rosada, R., Hanafi, A., & Diah, Y. M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional*

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 7, No. 2, Januari 2026

- Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.*
https://repository.unsri.ac.id/56055/%0Ahttps://repository.unsri.ac.id/56055/1/RAMA_61201_01011281722080.pdf
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel? *Jurnal Psikolog Universitas Sanata Dharma*, 4 No. 2, 24–43.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24071/suksma.v4i2.6434>
- Setyoningrum, A. P., & Faruq, M. Al. (2024). *Peran Mananjemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. 1192, 304–317.
- Sevina, P. A., & Hendri Tjiu. (2023). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Mekari Talenta. [https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/#:~:text=Seperti apa definisinya?-,Pengertian Kinerja Pegawai / Karyawan,lebih lanjut demi kesuksesan bersama.](https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/#:~:text=Seperti%20apa%20definisinya?-,Pengertian%20Kinerja%20Pegawai%20Karyawan,lebih%20lanjut%20demi%20kesuksesan%20bersama.)
- Siregar, E. (2023). *Buku Ajar Kepemimpinan* (R. Juniasti (ed.)). Widina Media Utama. repository.penerbitwidina.com/media/publications/564018-buku-ajar-kepemimpinan-152d7640.pdf
- Supriyanto, B. E. (2024). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja SDM*. Djpb Kemenkeu. [https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/watampone/id/data-publikasi/309-artikel/3775-peran-kepemimpinan-transformasional-dalam-meningkatkan-kinerja-sdm.html#:~:text=Salah satu gaya kepemimpinan yang,mendorong perubahan positif dalam organisasi.](https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/watampone/id/data-publikasi/309-artikel/3775-peran-kepemimpinan-transformasional-dalam-meningkatkan-kinerja-sdm.html#:~:text=Salah%20satu%20gaya%20kepemimpinan%20yang%20mendorong%20perubahan%20positif%20dalam%20organisasi.)
- Susanto, H. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3 No. 2. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/8733/5576>
- Thabroni, G. (2022). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor, dsb*. Serupa.Id. <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>
- Tokii, O., Baharuddin, & Tandirerung, C. J. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wom Finance Makassar. *Jurnal Maneksi*, 14(1), 252–256.