

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT XYZ di Kota Bekasi)

Dhea Nurwanda^{1)*}, Ali Amran¹⁾

¹⁾Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

*Correspondence: dheanwd.12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT XYZ serta mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 35 karyawan tetap. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling dominan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi; Kinerja Karyawan

This is an open access article under the CC - BY license.



PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan pasar bebas, Indonesia membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul untuk mampu bersaing di tingkat internasional. SDM merupakan aset penting bagi setiap organisasi, termasuk perusahaan jasa keuangan, di mana kualitas karyawan menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal berperan penting dalam meningkatkan daya saing dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan motivasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada visi, inspirasi, dan pengembangan bawahan, diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan produktivitas individu maupun tim. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Burns (1978) dan diperluas oleh Bass & Riggio, (2006), yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu membentuk komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain kepemimpinan, motivasi juga memainkan peran penting dalam mendorong karyawan bekerja lebih efektif. Motivasi dapat bersumber dari kebutuhan individu sebagaimana dijelaskan dalam Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, serta berdasarkan persepsi individu terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil seperti dijelaskan dalam Teori Harapan Vroom. Motivasi yang tinggi diyakini dapat meningkatkan antusiasme, loyalitas, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Nugroho dan Hartati (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan di Jakarta. Sementara itu, penelitian oleh Falah & Ayuningtias, (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan di sektor manufaktur. Studi oleh Priyatno, (2018) juga menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi dapat secara simultan meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan. Namun demikian, masih terbatas kajian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa keuangan di tingkat lokal, khususnya di Kota Bekasi. PT XYZ, sebagai salah satu perusahaan jasa keuangan di wilayah tersebut, tengah menghadapi persaingan ketat di industri yang menuntut peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan. Permasalahan kinerja yang belum optimal, dinamika kepemimpinan, serta fluktuasi motivasi karyawan menjadi isu yang perlu dikaji lebih

dalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pihak manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan SDM, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam menerapkan kepemimpinan yang inspiratif dan sistem motivasi yang efektif guna meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis di era globalisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan, sedangkan metode verifikatif bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT XYZ yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian atau disebut dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada seluruh responden, menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment antara skor setiap item dengan skor total, di mana item dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2020). Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbach's Alpha, dan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih besar dari 0,70. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser (Ghozali, 2020). Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji-t dan secara simultan menggunakan uji-F. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,300. Ini membuktikan bahwa seluruh item instrumen valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang kuat, dengan nilai r hitung masing-masing variabel di atas 0,700. Artinya, instrumen yang digunakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,823 ($> 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal. Tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance 0,488 dan VIF 2,049 masih dalam batas aman. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan sebaran data acak tanpa pola tertentu, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Analisis regresi secara parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (sig. 0,005) dan Motivasi (sig. 0,009) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara simultan, keduanya juga berpengaruh signifikan dengan nilai F sebesar 29,217 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,646 menunjukkan bahwa 64,6% variasi Kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sisanya dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Hasil uji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Supardi & Aulia Anshari, (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di sektor manufaktur. Gaya kepemimpinan ini mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, peningkatan komitmen organisasi, dan dorongan untuk melampaui target kerja. Secara teori, gaya kepemimpinan transformasional mencakup empat komponen utama: idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual) (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin yang mengadopsi gaya ini mampu membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan lingkungan yang inovatif dan produktif. Dukungan teoritis ini diperkuat oleh Ningsih et al.,

(2023) dalam konteks organisasi yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan motivasi internal dan semangat tim yang berdampak pada output kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Motivasi karyawan dapat berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja, aktualisasi diri, dan keinginan untuk berkembang; maupun dari faktor ekstrinsik seperti gaji, bonus, promosi jabatan, serta pengakuan dari pimpinan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Goni et al., (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi nyata dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai di sektor jasa keuangan. Strategi organisasi dalam meningkatkan motivasi harus mempertimbangkan kedua aspek tersebut. Menurut Hasibuan, (2021) menyarankan bahwa pengelolaan motivasi yang baik mencakup pemberian penghargaan yang adil, pengembangan karier, suasana kerja yang mendukung, serta komunikasi dua arah yang efektif. Hal ini diperkuat oleh temuan Husnah, (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, terutama ketika organisasi memiliki sistem penghargaan yang transparan dan akuntabel. Penelitian Assidiqi & Hapsari, (2024) juga menunjukkan hasil serupa dalam konteks PT Telekomunikasi Seluler Malang. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun penelitian ini juga menguji dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan. Hal ini menambah bukti empiris bahwa motivasi memainkan peran utama dalam meningkatkan hasil kerja di berbagai industry.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja

Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi kerja yang tinggi berdampak nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Sirojuddin et al., (2024) yang menemukan bahwa gabungan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi mampu menjelaskan variasi dalam kinerja pada perusahaan. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan model kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif, sekaligus merancang sistem motivasi yang dapat mengakomodasi kebutuhan karyawan secara berkelanjutan. Menurut Prayoga & Ikhwan, (2023) juga menekankan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan daya saing harus memperkuat gaya kepemimpinan yang membangun kepercayaan dan memberi ruang inovasi, serta mendesain program motivasi berbasis kinerja. Temuan ini konsisten dengan studi oleh Fauji & Nurhadian, (2024) yang menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi yang cukup besar pada nilai R²-nya. Studi lain oleh Safitri & Nurhadian, (2023) juga menemukan hasil serupa dalam konteks pemerintahan di Kota Bandung, di mana gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama menjelaskan sekitar 71,4 % variasi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, serta memberdayakan karyawan, terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, motivasi yang tinggi, baik berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan pengembangan diri, maupun dari faktor ekstrinsik seperti insentif dan penghargaan berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Kombinasi antara kepemimpinan yang visioner dan sistem motivasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi pengembangan kepemimpinan yang adaptif serta mengelola sistem motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar kinerja individu maupun tim dapat terus ditingkatkan dan tujuan perusahaan tercapai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Assidiqi, Z. N., & Hapsari, R. D. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 864–871. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.21>

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Fauji, H. H., & Nurhadian, A. F. (2024). Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 18(1), 64–70. <https://doi.org/10.55208/jebe.v18i1.564>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnah, W. (2022). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI KOTA MAKASSAR. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167. <https://doi.org/10.30872/lv3i2.2122>
- Ningsih, M. A., Wijaya, Y. K., Muntahari, S., & Damayanti, N. (2023). The impact of transformational leadership on employee satisfaction, employee performance, and employee engagement: the insurance and pension fund service. *International Journal of Applied Business Research*, 5(1), 88–100. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v5i01.289>
- Prayoga, D. D. B., & Ikhwan, K. (2023). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PROGRAM PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA DI PT. FORUM BISNIS SEJAHTERA. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(1), 206–214. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i1.369>
- Priyatno, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9, 13–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.47007/jeko.v9i1.2330>
- Safitri, I., & Nurhadian, A. F. (2023). Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 86–94. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.338>
- Sirojuddin, I., Nuraulia, F., Salsabila, R., & Haryadi, D. (2024). The role of leadership style and work motivation on employee performance PT Paragon Teknologi and Inovation. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 762–768. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.217>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IX BATUJAMUS. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>