



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandora Berkah Berkarya

Kemas Vivi Andayani¹, Alvi Nuary^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: dosen01342@unpam.ac.id¹, alvinuary08@gmail.com²

Diterima: 10 Februari 2026

Direvisi : 27 Februari 2026

Disetujui : 28 Februari 2026

ABSTRACT

Purpose. This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and work motivation on employee performance at PT. Pandora Berkah Berkarya. This research is motivated by the decline in the company's performance achievement over the past few years, which is suspected to be influenced by leadership and employee motivation factors. Therefore, this study was conducted to determine the extent to which transformational leadership style and work motivation affect employee performance both partially and simultaneously.

Methods. *The type of research used in this study is a quantitative approach.* The population of this study consisted of employees of PT. Pandora Berkah Berkarya with a sample of 40 respondents. Data analysis was carried out using SPSS version 26 which included validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted through partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and coefficient of determination analysis to determine the magnitude of the influence of independent variables on the dependent variable.

Findings. The results of the study indicate that transformational leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The regression analysis produced the equation $Y = 6.753 + 0.346X_1 + 0.548X_2$, which indicates that any increase in transformational leadership style and work motivation will improve employee performance. Partially, transformational leadership style has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.002 < 0.05$, while work motivation also has a significant effect with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work motivation has a more dominant influence on employee performance with a beta coefficient value of 0.548 compared to transformational leadership style with a value of 0.346.

Implication. The implications of this study suggest that companies need to strengthen the implementation of transformational leadership that is more inspirational, communicative, and empowering for employees in order to improve organizational performance. In addition, companies should pay greater attention to employee motivation through the provision of compensation, rewards, and opportunities for employee development to enhance work enthusiasm and productivity. By strengthening these two factors, companies are expected to improve employee performance sustainably and achieve organizational performance targets optimally.

Keywords: *Transformation Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandara Berkah Berkarya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan capaian kinerja perusahaan selama beberapa tahun terakhir yang diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Pandara Berkah Berkarya dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 26 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 6,753 + 0,346X_1 + 0,548X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,002 < 0,05$, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,548 dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,346.

Implikasi. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih inspiratif, komunikatif, dan mampu memberdayakan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi kerja melalui pemberian kompensasi, penghargaan, serta kesempatan pengembangan karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Dengan memperkuat kedua faktor tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan serta mencapai target kinerja organisasi secara optimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai tingkat efektivitas organisasi, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja. Sistem manajemen kinerja yang efektif mampu membantu organisasi dalam mengidentifikasi, mengukur, mengevaluasi, serta meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Basit et al. (2017) menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja mencakup proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan. Selain itu, Osifo dan Lawal (2018) menjelaskan bahwa sistem kinerja yang baik harus mampu memberikan informasi yang jelas kepada karyawan mengenai ekspektasi organisasi serta membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan.

PT. Pandara Berkah Berkarya (PBB) merupakan perusahaan yang didirikan pada tanggal 25 November 2016 dan bergerak di bidang perdagangan umum serta jasa. Sejak berdiri, perusahaan ini memiliki komitmen untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan dan mitra kerja. Dalam operasionalnya, PT. Pandara Berkah Berkarya mengelola berbagai sektor usaha seperti mini market, coffee shop, office corner, pengelolaan foodcourt, jasa cleaning service, serta layanan catering. Selain itu, perusahaan juga berperan sebagai distributor air mineral dalam kemasan (AMDK). Diversifikasi usaha tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan adaptasi terhadap kebutuhan pasar yang dinamis. Untuk mendukung keberhasilan operasionalnya, perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi karyawan serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai.

Meskipun demikian, dalam beberapa tahun terakhir perusahaan menghadapi tantangan terkait penurunan kinerja karyawan. Penurunan tersebut dapat dilihat dari capaian target kinerja perusahaan yang mengalami tren penurunan selama tiga tahun terakhir. Data mengenai pencapaian target kinerja perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tabel Pencapaian Target Kinerja

Tahun	Target	Capaian	Tidak Tercapai
2021	95%	92%	3%
2022	95%	88%	7%
2023	95%	85%	10%

Sumber : HRD PT. Pandara Berkah Berkarya

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa capaian kinerja perusahaan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Pada tahun 2021 capaian kinerja masih mencapai 92%, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 88% dan kembali menurun pada tahun 2023 menjadi 85%. Dengan target kinerja perusahaan sebesar 95% setiap tahunnya, selisih antara target dan realisasi capaian kinerja semakin meningkat dari 3% pada tahun 2021 menjadi 10% pada tahun 2023. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang memerlukan perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi penurunan kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Robbins dan Coulter (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan menginspirasi karyawan agar bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Fenomena terkait kepemimpinan di PT. Pandara Berkah Berkarya juga dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja utama (Key Performance Indicator/KPI) yang mengalami penurunan dalam beberapa aspek penting. Data mengenai pencapaian KPI dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 1. Tabel KPI

TahunAspek KPI	Target	Capaian 2021	Capaian 2022	Capaian 2023	Keterangan
Pengambilan Keputusan Strategis	90% tepat waktu	85%	80%	75%	Penurunan akibat birokrasi yang lebih panjang dan ketidakmampuan dalam pengelolaan urgensi
Komunikasi dengan Civitas Akademika	12 kali /tahun	12	10	8	Penurunan akibat berkurangnya pertemuan dan diskusi langsung antara pimpinan dan Karyawan
Pelatihan dan pengembangan untuk karyawan	15 sesi /tahun	10	8	5	Kurangnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung SDM yang berkualitas

Sumber : HRD PT. Pandara Berkah Berkarya.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa terjadi penurunan dalam beberapa indikator kinerja kepemimpinan, seperti pengambilan keputusan strategis, komunikasi dengan karyawan, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi belum berjalan secara optimal. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi, keterlibatan, serta kualitas kerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang dapat menimbulkan semangat kerja sehingga karyawan bersedia bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam praktiknya, motivasi kerja karyawan seringkali dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan terkait kompensasi, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier.

Perubahan kebijakan kompensasi di PT. Pandara Berkah Berkarya juga menjadi salah satu faktor yang diduga memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Data mengenai perubahan kompensasi karyawan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 2. Data Kompensasi Karyawan PT. Pandara Berkah Berkarya Periode 2021-2023

Tahun	Insentif Kinerja	Tunjangan Pekerjaan	Bonus Tahunan
2021	Ada	Ada	Ada
2022	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
2023	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : HRD PT. Pandara Berkah Berkarya

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa terjadi perubahan signifikan dalam kebijakan kompensasi karyawan selama periode 2021-2023. Pada tahun 2021 perusahaan masih memberikan insentif kinerja, tunjangan pekerjaan, serta bonus tahunan kepada karyawan. Namun pada tahun 2022 perusahaan tidak lagi memberikan insentif kinerja dan tunjangan pekerjaan, sementara bonus tahunan masih diberikan. Pada tahun 2023 perusahaan bahkan tidak lagi memberikan ketiga bentuk kompensasi tersebut. Kondisi ini berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan serta berdampak pada menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pandara Berkah Berkarya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan Transformasional

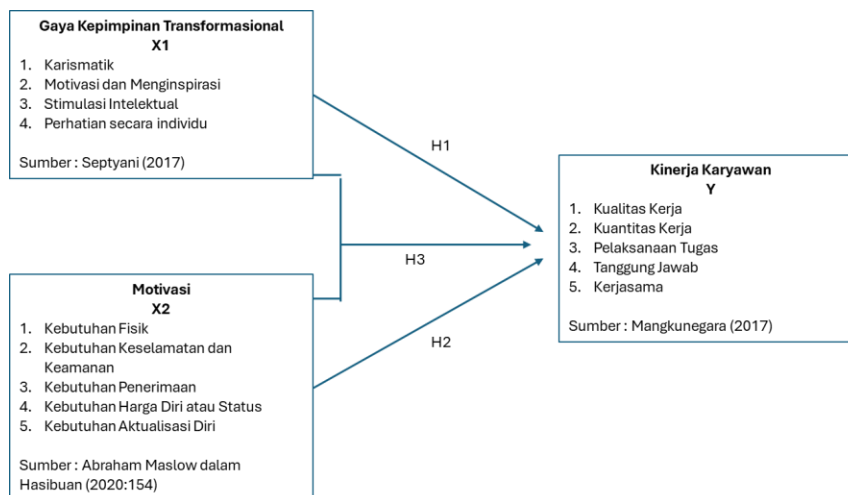
Gaya kepemimpinan transformasional Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang bisa mendorong dan memberdayakan pengikutnya baik secara individu agar lebih meningkatkan kemampuan yang dimiliki, serta dapat meningkatkan efektifitas kinerja dari dalam diri karyawannya, menurut (Robbins, 2018). Menurut Septyan (2017) indikator kepemimpinan transformasional adalah Karismatik (Charismatic), Motivasi yang Menginspirasi (Inspirational Motivation), Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation), Perhatian secara Individual (Individualized consideration).

Motivasi Kerja

Hasibuan (2020:143) "menyatakan motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak yang dapat menumbuhkan semangat bekerja karyawan agar mau kerja sama dan bekerja dengan baik, serta menyatukan semua usahanya untuk mencapai kepuasan". Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2020:154) indikator motivasi adalah Kebutuhan disik, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan penerimaan, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja Karyawan

Menurut beberapa penulis (Robbins dan Judge, 2017; Sulistiyani dan Rosidah, 2018; Sudaryono et al., 2018), kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus dipahami dan disampaikan kepada pihak tertentu untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian instansi terkait dengan visi organisasi atau perusahaan, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional. Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kerjasama.



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 untuk menganalisis data dari populasi atau sampel tertentu dan membuktikan hipotesis yang telah diajukan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan, dengan indikator: Indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kerjasama.

Variabel independennya terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. indikator gaya kepemimpinan transformasional meliputi: Karismatik, Motivasi dan menginspirasi, stimulasi intelektual, perhatian secara individu; sedangkan indikator motivasi kerja meliputi: kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan harga diri atau status, kebutuhan aktualisasi diri. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, Uji Heteroskedasitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.753	4.194		1.610	.114
X1	.346	.107	.328	3.222	.002

X2	.548	.096	.582	5.712	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bentuk persamaan regresi yang diperoleh dari kolom unstandardized coefficients adalah $Y = 6.753 + 0,346 X1 + 0,548 X2$

Konstanta sebesar 6.753 bernilai positif. Artinya, apabila variabel gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja 0, maka kinerja karyawan bernilai 6,753

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformational (X1) sebesar 0,346. dimana jika terjadi kenaikan 1 satuan pada gaya kepemimpinan transformational sedangkan motivasi kerja *ceteris paribus* maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,346. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,548 Artinya, jika terjadi kenaikan 1 satuan pada motivasi kerja sedangkan motivasi kerja adalah *ceteris paribus* maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,548.

Standardized Coefficients (Beta), menunjukan nilai variabel gaya kepemimpinan transformational (X1) sebesar 0,346 atau 34,6% dan untuk variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai 0,548 atau 54,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang lebih berpengaruh yaitu variabel motivasi kerja, dikarenakan nilai beta variabel motivasi kerja sebesar 54,8% yang lebih besar dari variabel gaya kepemimpinan transformational yaitu sebesar 34,6%

Uji Korelasi Sederhana X1 dan Y

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Sederhana X1 dan Y
Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.473**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana pada tabel 5, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,473 antara variabel gaya kepemimpinan transformational (X1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Uji Korelasi Sederhana X2 dan Y

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Sederhana X2 dan Y
Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana pada Tabel 6 yang diolah nilai korelasi sebesar 0,613 antara variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Analisis koefisien determinasi (R square)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.522	3.977

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 yang diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,542. Hal ini berarti variabel bebas (gaya kepemimpinan transformational, motivasi kerja) mampu menerangkan sebesar 54,2% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 54,2%) 45,8% diterangkan faktor-faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.753	4.194		1.610	.114
X1	.346	.107	.328	3.222	.002
X2	.548	.096	.582	5.712	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8, maka uji t parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan

Uji t secara parsial dilakukan antara variabel gaya kepemimpinan transformational (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung = 3.222 > t-tabel = 1.677 (df = n - k, yaitu 50 - 2 = 48 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Uji t secara parsial dilakukan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung = 5.712 > t-tabel = 1.677 (df = n - k, yaitu 40 - 2 = 48 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	878.960	2	439.480	27.783	.000 ^b
Residual	743.460	47	15.818		
Total	1622.420	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 9 yang diperoleh dari hasil pengolahan data antara variabel gaya kepemimpinan transformational (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Fhitung = 27.783 > Ftabel = 3,20 (dengan df = n - k - 1, yaitu 50 - 3 - 1 = 46 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05).

Karena Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Gaya Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandara Berkah Berkarya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memberikan motivasi, serta menciptakan visi yang jelas bagi organisasi sehingga karyawan merasa memiliki tujuan yang sama dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, pemimpin yang menerapkan pendekatan

transformatif cenderung memberikan perhatian individual kepada karyawan serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif mampu meningkatkan komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan kepercayaan, loyalitas, serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandara Berkah Berkarya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, tingkat tanggung jawab yang tinggi, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan akan memengaruhi tingkat usaha yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformational dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandara Berkah Berkarya. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor kepemimpinan semata, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepemimpinan transformatif yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan inspirasi kepada karyawan, serta meningkatkan kepercayaan dalam organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan penerapan kepemimpinan transformatif dengan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan agar kinerja organisasi dapat terus berkembang secara berkelanjutan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, dimana penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja. Faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau beban kerja, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian hanya dilakukan pada PT. Pandara Berkah Berkarya sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke di bidang perdagangan umum dan jasa lainnya yang memiliki karakteristik berbeda. Selain itu pengambilan data dilakukan dalam periode tertentu sehingga tidak menangkap dinamika Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang dapat berubah sewaktu-waktu, terutama pada masa kegiatan pesantren yang padat atau libur.

6. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari hasil

regresi berganda sebesar 0,346, sedangkan berdasarkan uji t (parsial), diperoleh nilai t-hitung = 3.222 > ttabel = 1.677 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05. Artinya, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai regresi berganda menunjukkan angka 0,548, dan berdasarkan uji t (parsial) diperoleh t-hitung = 5.712 > t-tabel = 1.677, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformational (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F-hitung = 27.783 > Ftabel = 3,20 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pandara Berkah Berkarya Hal ini juga ditunjukkan oleh hasil uji determinasi sebesar 54.2%, yang berarti kontribusi variabel bebas terhadap Kinerja karyawan sangat kuat.

Daftar Pustaka

- Andayani, Kemas Vivi, dan Jeni Ariska. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. Jurnal Perkusi, Vol.1 No.3.
- Ariani, A. N., & Andayani, K. V. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Puriasri Bhaktikarya. Journal of Research and Publication Innovation, 2(3), 1646-1656.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Flippo. 2017. Personal Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", BPFE, Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, Malayu SP. "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi, 4(3).
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. "Manajemen SDM Perusahaan", PT Remaja Rosakarya, Bandung, 2014.
- Mayowan, yuniadi., Purnomo. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)
- Prananto, A., & Andayani, K. V. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Altrak 1978 Bintaro. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 2(9), 140-151.
- Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media
- Rudani, R.B (2020) Principles of Management (Second edi). MCGraw-Hill Education
- Sasuwe, Milla., Bernhard, Tewal., & Yantje, Uhing. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado. The Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction and Employee Productivity At Pt . Air Manado. (Universitas Samratulangi Manado)
- Sunyoto, Danang. "Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran", CAPS, Yogyakarta, 2014.