

## Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taqwa Mulia Wisata

<sup>1</sup>Atina Hasanatain, <sup>2</sup>Dian Marlina Verawati

<sup>1,2</sup>Universitas Tidar, Magelang, Indonesia

<sup>1</sup>[atinahasanatain@gmail.com](mailto:atinahasanatain@gmail.com); <sup>2</sup>[dianmarlina86@untidar.ac.id](mailto:dianmarlina86@untidar.ac.id)

### ABSTRACT

*An important element in improving employee performance is the role of leaders in the company so that they can manage the mindset of human resources so that they can obey and carry out every job in accordance with company expectations. Transformational leadership style is a leadership style that prioritizes the value of the leader in producing a vision, mission and environment that motivates employees to achieve beyond their expectations (Burns in Dewi, 20212). Work motivation is also one of the factors that influence employee performance improvement by providing motivation and encouragement to employees to be able to produce maximum performance. The purpose of this study was to determine whether there was a significant effect between transformational leadership style and work motivation on employee performance at PT Taqwa Mulia Wisata. The sampling technique in this study used purposive sampling totaling 31 people. This study uses a quantitative method with a multiple linear regression approach and the analytical tool used is SPSS software, the results of the data taken show an R Square of 0.581, which can be concluded that the influence of transformational leadership style and work motivation simultaneously affects employee performance is 58,1%.*

*Keywords: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan*

### 1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan yang dapat mendorong perusahaan agar terus berjalan dan dapat mencapai tujuannya. Dalam perusahaan tentu dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas, memiliki kinerja yang tinggi yang dapat bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan. Salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya peran pemimpin dalam perusahaan tersebut agar bisa mengelola pola pikir sumberdaya manusia agar bisa menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan serata norma dan aturan yang berlaku di perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang mudah dipahami oleh karyawan

agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pemimpin pasti memiliki metode masing-masing yang berbeda untuk memimpin bawahannya dengan metode mempengaruhi serta mengikutsertakan bawahannya untuk bisa aktif dalam bekerja guna mencapai tujuan lewat gaya kepemimpinan yang sesuai.

Ikatan kerja yang terjalin baik antara pemimpin dan bawahannya tersebut diharapkan bisa menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam menggapai tujuan perusahaan. Agar tujuan organisasi dapat terwujud maka suatu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang dapat berperan sebagai pendorong transformasi sehingga menghasilkan kerjasama yang kompak antara pemimpin dan bawahannya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang mengutamakan pada nilai pemimpin dalam menghasilkan visi misi serta lingkungan yang memotivasi karyawannya agar bisa berprestasi melampaui harapannya (Burns dalam Dewi, 2021: 15) ialah dengan style kepemimpinan transformasional. Dalam suatu organisasi baik formal maupun non-formal, aspek yang terpenting dalam transformasi adalah transformasi individu, dimana transformasi ini tidak mudah untuk dilakukan karena melalui berbagai macam proses. Kedudukan pemimpin dalam organisasi sangat penting karena berperan sebagai panutan dalam proses transformasi yang diawali dari lini teratas (pemimpin). Bernilainya gaya transformasional juga disampaikan oleh Bass dalam Yukl (2010: 305) jika pemimpin transformasional lebih menaikkan motivasi serta kinerja pegawainya dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Dengan gaya kepemimpinan transformasional para pegawai dapat merasakan keyakinan, kesetiaan, kekaguman serta penghormatan terhadap pimpinannya serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang awal mulanya diharapkan dari mereka. (Prayudi 2020)

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi dan dorongan. Mangkunegara (2009:93) menyatakan bahwa motivasi adalah untuk mendorong kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi kerja karena merupakan salah

satu sarana agar karyawan dapat terdorong untuk menyelesaikan tugas dan tugasnya. Kebutuhan individu juga berkaitan dengan motivasi seperti teori yang dikemukakan oleh Maslow. Hal ini menunjukkan bahwa orang bekerja dari keinginan untuk bekerja. Ini memenuhi berbagai kebutuhan. Mattis dan Jackson (2011:115) mengklasifikasikan kebutuhan ke dalam beberapa kelompok kategori yang berurutan. Pertama, masyarakat tidak memiliki gaya hidup yang tinggi kecuali kebutuhan dasarnya terpenuhi. Oleh karena itu, jika Anda dapat memenuhi kebutuhan dan motivasi karyawan Anda, kinerja mereka akan meningkat.(Iskandar 2015)

Berdasarkan paparan yang sudah dijelaskan tersebut yang melatarbelakangi penulis untuk memilih penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taqwa Mulia Wisata”.

## **2. TELAAH TEORITIS**

### **2.1. Gaya kepemimpinan transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk mengenyampingkan kebutuhan pribadi untuk bisa mengutamakan pekerjaannya, tipe pemimpin transformasional memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Aspek primer pada tipe pemimpin ini adalah penekanan dalam pembangunan anggotanya, oleh sebab itu (Yukl, 2010:316) menjabarkan tentang beberapa panduan yang bisa dilakukan untuk memimpin gaya transformasional, yaitu : 1) menyusun visi dan misi yang jelas dan menarik, 2) mampu mengarahkan bawahan untuk bisa menjalankan visi yang telah dibangun, 3) selalu optimis dalam bertindak dan mengambil keputusan, 4) mampu meyakinkan para bawahannya untuk optimis bekerja, 5) menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai yang krusial, 6) mampu menjadi *role model* bagi pengikutnya, 7) memberikan kewenangan pada anggota organisasi untuk mencapai visi perusahaan.

### **2.2. Teori Motivasi ERG**

Teori ERG merupakan salah satu teori yang membahas motivasi yang diusulkan oleh Alderfer dalam Maslow yang menyatakan bahwa Alderfer sependapat dengan teori tersebut yang menyatakan setiap individu memiliki kebutuhan yang tersusun dalam sebuah hierarki. Namun dengan adanya teori ERG yang merupakan hasil riset ulang dari teori Maslow menyederhanakan dari 3 hal utama yaitu kebutuhan dasar, hubungan yang saling terhubung, dan pertumbuhan (Robbins, 2008:221) yang menjabarkan menjadi berikut : kebutuhan ialah harapan akan kesejahteraan material dan fisiologis, kebutuhan keterkaitan adalah harapan untuk memuaskan hubungan antar individu dan kebutuhan pertumbuhan yaitu harapan akan keberlangsungan dan pertumbuhan psikologis berkelanjutan.

Clayton Alderfer dalam (Mangkunegara, 2009: 98) mengemukakan bahwa teori ERG mencerminkan tiga kebutuhan dasar. 1) Gaji dan persyaratan keamanan. Pekerjaan, 2) Kebutuhan relevansi (koneksi), kebutuhan ini berkaitan dengan kepuasan interaksi dalam lingkungan kerja, 3) Kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan ini berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan Mengembangkan dan meningkatkan nilai pribadi. Dari pendapat ini, kebutuhan berdasarkan (E) sama dengan kategori Maslow, fisiologi dan keamanan, kebutuhan Relasi sama dengan kebutuhan atribusi sosial, dan kebutuhan pertumbuhan (G). Sama dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri

### **2.3.Kinerja karyawan**

Prestasi adalah sebuah hasil yang telah dicapai seseorang ketika bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh manajer (Mangkunegara, 2009: 67). Pengukuran kinerja mencakup enam kriteria utama. 1) Kualitas adalah tingkat di mana proses atau hasil suatu kegiatan pelaksanaan mendekati titik sempurna atau tujuan yang diharapkan. 2) Jumlah unit yang diproduksi, yang menunjukkan nominal rupiah. 3) Jumlah unit, jumlah kegiatan yang diulang untuk diselesaikan, 3) Ketepatan waktu, jarak penyelesaian jangka panjang kegiatan, penyesuaian hasil lain dan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, 4) Efektivitas biaya, terbaik 5) Karyawan untuk memastikan bahwa penggunaan sumber daya baik manusia,

keuangan, teknis dan fisik organisasi digunakan sebanyak mungkin untuk mencapai hasil atau untuk meminimalkan kerugian. Kebutuhan untuk memantau tingkat personel yang dapat melakukan fungsi kerja tanpa diperindah oleh supervisor Kehati-hatian harus dilakukan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Pertahankan harga diri, ketenaran, dan kerja sama di antara rekan kerja dalam organisasi Anda.

### 3. METODE PENELITIAN

Survei dilakukan terhadap seluruh karyawan PT Taqwa Mulia Wisata di Magelang, Jawa Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda. Metode kuantitatif merupakan salah satu desain penelitian yang membantu menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan pengumpulan data berupa program numerik dan statistik. Menurut (Hendro P, Abdillah, Fitriana, 2018), metode kuantitatif digunakan ketika peneliti ingin memahami bagaimana variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Metode kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y (Creswell, 2014).

Peneliti menggunakan beberapa tes dalam penelitian ini, seperti mendeskripsikan dan menganalisis data yang dikumpulkan oleh peneliti, tanpa tujuan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang berlaku untuk masyarakat umum. Dan menggunakan software SPSS (Sugiyono, 2012: 147). Metode analisis ini dinyatakan dalam persentase dan rata-rata. 2) Uji validitas ialah tes yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur. 3) Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner, yang merupakan salah satu indikatornya. Sebuah variabel atau konfigurasi, uji reliabilitas adalah pengujian sejauh pengukuran pada objek yang sama menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2017: 130), 4) Uji normalitas adalah suatu metode untuk menginterpretasikan apakah gabungan data responden berdistribusi normal. Distribusi normal adalah distribusi dengan ciri-

ciri khusus sebagai berikut: B. Berbentuk lonceng jika digambarkan sebagai histogram, 5) Uji linieritas. Ini adalah tes yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel dependen yang diuji dengan variabel independen. Jika hasil menunjukkan nilai deviasi yang signifikan dari linier  $>$  alpha (0,05), maka nilai tersebut dikatakan linier (Sugiyono, 2017: 275). Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi apa yang terjadi pada puncak dan lembah variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen meningkat atau menurun nilainya sebagai prediktor.

Jenis penelitian: Jenis penelitian deskriptif (penjelasan) adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2006). Populasi dan Sampel : Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Taqwa Mulia Wisata yang berjumlah 32 orang termasuk manajer perusahaan. Jumlah populasi 31 digunakan sebagai sampel survei, dan manajer perusahaan tidak termasuk sebagai sampel survei. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Artinya, kita menentukan jumlah sampel dari semua anggota populasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti. Instrumen variabel konsep pengambilan data menggunakan kuisisioner dengan kisi-kisi yang dikembangkan dari beberapa indikator, berikut adalah tabel mengenai kisi-kisi instrumen.

##### Analisis deskriptif

**Tabel 1. Kisi-kisi instrumen**

No	Variabel	Indikator	Jumlah
1	Kepemimpinan transformasional	Perubahan organisasi, komunikasi, tujuan perusahaan	12
2	Motivasi kerja	Kepercayaan diri, antusias kerja, pengembangan diri	6
3	Kinerja karyawan	Semangat kerja, rasa bangga atas pekerjaan,	13

		disiplin kerja	
		Jumlah soal	31

Berdasarkan tabel kisi-kisi instrument diatas terdapat 31 pertanyaan yang diberikan berbentuk kuisisioner kepada karyawan PT Taqwa mulia Wisata. Data yang telah diperoleh peneliti selanjutnya dideskripsikan menjadi sebuah penjelasan yang mudah dipahami dengan menggunakan analisis statistic deskriptif.

Deskripsi dalam variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)

**Tabel 2. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean
TOTAL_X1	31	17	30	24.87
TOTAL_X2	31	40	60	51.16
TOTAL_Y	31	39	65	56.29
Valid N (listwise)	31			

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa N jumlah data untuk setiap variabel yang valid berjumlah 31. Dari 31 data sampel Motivasi Kerja (X1) terdapat nilai minimum adalah 17, nilai maksimum 30 dengan nilai pada maen sebesar 24,87 dan data sampel Kepemimpinan Transformasional (X2) terdapat nilai minimum 40, nilai maksimum 60 dengan nilai maen sebesar 51,16. Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai minimum 39 dan nilai maksimum 65 dengan nilai maen sebesar 56,29.

Data yang didapat dari 31 responden selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas guna mengetahui kebenaran dan menunjukkan hasil valid atau tidaknya kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari uji validitas yang dilakukan peneliti dengan bantuan software SPSS dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel dengan indicator terhadap skor nilai

tersebut menunjukkan bahwa hasilnya signifikan, yang artinya setiap indicator pertanyaan valid.

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan uji reliabilitas untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang digunakan reliable atau tidak dengan melihat hasil nilai pada Cronbach Alpha > 0,70 atau 70%. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan peneliti.

**Tabel 3. Reliability Statistics (X1)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.879	6

**Tabel 4. Reliability Statistics (X2)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.868	12

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

.901	.907	13
------	------	----

**Tabel 5. Reliability Statistics (Y)**

Tabel 3, 4, 5 diatas merupakan hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). pada tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,879 atau 87,9% yang artinya variabel tersebut reliable karena nilai 87,9% > 70%. Selanjutnya untuk variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,868 atau sebesar 86,8% yang artinya variabel Kepemimpinan Transformasional reliable karena nilai 86,8% > 70%. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan yang terdapat pada tabel 5 menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,907 atau 90,7% yang artinya reliable karena nilai 90,7% > 70%.

Tahapan selanjutnya dalam penelitian adalah memastikan apakah gabungan data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak dengan cara menggunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah skewness dan kurtosis. Pada uji normalitas ini dapat dikatakan bahwa data distribusinya normal apabila hasil analisisnya menunjukkan nilai rasio skewness dan kurtosis ada diantara -2 hingga +2. Berikut ini merupakan tabel hasil dari analisis uji normalitas skewness dan kurtosis yang dilakukan oleh peneliti.

**Tabel 6. Descriptive Statistics**

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std Error	Statistic	Std Error
TOTAL_X1	31	-,514	,421	-,438	,821

TOTAL_X2	31	,002	,421	-,743	,821
TOTAL_Y	31	-,689	,421	,435	,821
ValidN(listwise)	31				

Untuk mengetahui nilai rasio dan kurtosis, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus rasio skewness} = \frac{\text{skewness}}{\text{std.error skewness}}$$

$$\text{Rumus rasio kurtosis} = \frac{\text{kurtosis}}{\text{std.error kurtosis}}$$

Berdasarkan rumus rasio skewness dan rumus rasio kurtosis diatas, maka didapatkan hasil perhitungan berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Rasio**

	rasio skewness	rasio kurtosis
X1	-1,222949673	-0,533423427
X2	0,005319869	-0,905261083
Y	-1,63922228	0,530126894

Dari hasil analisis menggunakan software SPSS dan perhitungan dengan rumus diatas, dapat disimpulkan bahwa gabungan data penelitian yang didapat dari responden adalah berdistribusi normal karena hasil perhitungan rasio skewness untuk variabel Motivasi Kerja sebesar -1,22294967, lalu untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,005319869, dan untuk variabel Kinerja karyawan sebesar -1,63922228. Selanjutnya untuk perhitungan kurtosis pada variabel Motivasi kerja sebesar -0,533423427, pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar -0,905261083, dan untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,530126894. Dengan hasil uji normalitas tersebut

menunjukkan hasil perhitungan rasio skewness dan kurtosis berada diantara -2 sampai dengan +2.

Selanjutnya adalah memahami apakah hubungan antara motivasi kerja dan variabel kepemimpinan transformasional adalah linear atau tidak dengan menggunakan analisis uji linearitas. Analisis uji linearitas yang dilakukan peneliti menghasilkan tabel berikut ini.

### **Dasar pengambilan keputusan**

#### **Uji t**

Jika nilai sig <0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y

Jika nilai sig >0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap y

$$T \text{ tabel} = t \left( \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) = t(0,025; 28) = 2,048$$

#### **Uji f**

Jika nilai sig <0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap y

Jika nilai sig >0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap y

$$F \text{ tabel} = f(k; n - k) = f(2; 29) = 3,33$$

**Tabel 8. CoefficientsTable**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.928	7.669		1.555	.131
	TOTAL_X1	.293	.421	.166	.695	.493
	TOTAL_X2	.725	.282	.615	2.569	.016

Pengaruh hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $>0,05$  dan nilai t hitung  $0,695 < t$  tabel  $2,048$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,016 > 0,05$  dan nilai t hitung  $2,569 > t$  tabel  $2,048$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

**Tabel 9. ANOVATable**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.520	2	351.760	19.432	.000 <sup>b</sup>

Residual	506.867	28	18.102		
Total	1210.387	30			

Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Berdasarkan output yang didapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $19,432 > f$  tabel  $3,33$ . Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar  $0,581$  dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar  $58,1\%$ .

**Tabel 10. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.551	4.255

Hasil dari penelitian yang dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda dengan data yang diperoleh dari responden karyawan PT Taqwa Mulia Wisata menunjukkan hasil terdapat adanya pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam hal ini pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif yang artinya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taqwa Mulia Wisata” didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,493 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,695 < t$  tabel  $2,048$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y, dan nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,016 > 0,05$  dan nilai t hitung  $2,569 > t$  tabel  $2,048$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Diketahui nilai R Square sebesar  $0,581$  dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar  $58,1\%$ .

Pada variabel motivasi kerja berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya variabel lain selain motivasi kerja yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan yang tidak dibahas oleh peneliti.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun pada gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja yang diberikan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional apabila semakin baik gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 242-265.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Prayudi, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA BINJAI). *JURNAL MANAJEMEN*, 1(2), 63-72.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.