



Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Publik PT. Gayuh Media Informatika Tangerang

Selfiyana Alfianti^{1*}, Suryanto Sosrowidigdo², Siti Nurjanah³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: selfianaalfianti@gmail.com¹, suryanto.sys@bsi.ac.id², siti.stt@bsi.ac.id³

*Penulis Korespondensi: selfianaalfianti@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance at PT Gayuh Media Informatika, an information technology company operating in the public sector in Tangerang. The study employed a quantitative approach with a causal research design and used a saturated sampling technique involving all 37 permanent employees as respondents. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 26. The results indicate that transformational leadership does not have a significant partial effect on employee performance ($t = 1.031$; $\text{sig.} = 0.310 > 0.05$), whereas work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance ($t = 2.789$; $\text{sig.} = 0.009 < 0.05$). Simultaneously, transformational leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee performance ($F = 20.931$; $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$), with a coefficient of determination of 55.2%. These findings suggest that although transformational leadership alone is insufficient to improve employee performance, its combination with strong work motivation plays an important role in optimizing employee performance in a small-scale information technology company.*

Keywords: *Employee Performance; Information Technology Company; Public Sector; Transformational Leadership; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gayuh Media Informatika, sebuah perusahaan teknologi informasi yang bergerak pada sektor publik di Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, serta teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh 37 karyawan tetap sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung} = 1,031$; $\text{sig.} = 0,310 > 0,05$), sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung} = 2,789$; $\text{sig.} = 0,009 < 0,05$). Secara simultan, kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F \text{ hitung} = 20,931$; $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$), dengan koefisien determinasi sebesar 55,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan transformatif secara terpisah belum cukup untuk meningkatkan kinerja, kombinasinya dengan motivasi kerja yang kuat sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada perusahaan teknologi informasi berskala kecil.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformatif; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Perusahaan Teknologi Informasi; Sektor Publik.

1. LATAR BELAKANG

Di tengah arus globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang berlangsung cepat, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas agar tetap kompetitif. Kinerja karyawan merupakan komponen penting yang menentukan tingkat pencapaian organisasi, karena mencerminkan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya. Namun, pendekatan kepemimpinan yang kurang ideal serta minimnya dorongan kerja masih menjadi kendala yang berkontribusi terhadap belum optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan informasi.

Kepemimpinan transformasional dipandang penting untuk memandu perusahaan melalui kemampuan pemimpin dalam menyampaikan tujuan yang jelas, menumbuhkan optimisme, dan memotivasi karyawan agar berkomitmen terhadap pekerjaannya (Fahrudin, 2025). Kajian dari Yani et al. (2021) menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan ini mampu memberikan inspirasi, dorongan, dan perhatian individual sehingga meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi komponen penting yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi (Handayani et al., 2023). Sebaliknya, apabila motivasi tidak dikelola dengan baik, hal ini berisiko menurunkan inisiatif kerja, ketelitian dalam pengelolaan data administratif, serta pencapaian target operasional perusahaan (Warinussy et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara konsisten, disertai dengan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, terbukti mampu meningkatkan partisipasi dan kinerja karyawan secara signifikan (Nafiudin et al., 2024). Muliawan et al. (2025) juga menemukan bahwa pola kepemimpinan transformasional sangat memengaruhi kinerja karyawan, terutama pada karyawan generasi muda, karena kemampuannya dalam membimbing dan mengarahkan penyelesaian tugas.

Meskipun demikian, tidak semua temuan penelitian konsisten. Penelitian Dwi et al. (2026) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan masih perlu diuji lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada perusahaan teknologi informasi berskala kecil di Indonesia.

Secara teoritis, motivasi kerja seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, PT. Gayuh Media Informatika menunjukkan gejala kurangnya inisiatif kerja, kesalahan pengelolaan data, dan sulitnya pencapaian target operasional, sehingga terdapat kesenjangan antara fenomena di lapangan dengan teori yang ada. Berdasarkan kebaruan (*novelty*) tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gayuh Media Informatika, sekaligus memberikan kontribusi ilmiah untuk menutupi kekurangan penelitian yang telah ada sebelumnya (Muliawan et al., 2025).

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan mengembangkan kemampuan anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Lestariaji (2026) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar mengutamakan kepentingan organisasi melalui pemberian visi, motivasi, dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi. Variabel ini diukur melalui empat dimensi, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Nur et al., 2021).

Motivasi kerja adalah dorongan yang memengaruhi perilaku individu dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Kondisi ini timbul dari interaksi antara individu dan situasi yang dihadapinya, yang menentukan kecenderungan untuk melaksanakan usaha demi kepentingan organisasi (Prabowo et al., 2024). Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui tiga dimensi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial (Farhan & Indriyaningrum, 2022).

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup mutu dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan dedikasi karyawan (Farhan & Indriyaningrum, 2022). Edalmen (2023) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan target atau kriteria yang telah disepakati. Kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui dimensi faktor motivasi dan faktor kemampuan (Rosalina & Wati, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu menjadi acuan dalam penelitian ini. Yani et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Muliawan et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada generasi Z. Warinussy et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional, baik secara simultan maupun parsial, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Sebaliknya, Dwi et al. (2026) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian mengenai topik ini masih beragam (*research gap*).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan di atas, kerangka berpikir penelitian ini menempatkan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain deskriptif-kausal, yang bertujuan untuk menilai dan mengkaji dampak variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2022). Desain kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen di PT. Gayuh Media Informatika.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang aktif bekerja di PT. Gayuh Media Informatika yang berjumlah 37 orang, mencakup berbagai divisi yaitu teknis, operasional, administrasi, dan manajerial. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian Sugiyono (2022), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan instrumen Skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju), yang disusun berdasarkan indikator dan dimensi masing-masing variabel, serta didukung dengan observasi langsung dan studi dokumentasi untuk memperkuat validitas data (Simamora, 2022).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas menggunakan korelasi Pearson *Product Moment* dengan kriteria valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria reliabel jika nilai $Alpha \geq 0,60$), uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Tolerance* dan VIF, uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot*, dan uji linearitas melalui tabel ANOVA), serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) (Sugiyono, 2022).

Persamaan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(i)$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; a = konstanta; b_1 , b_2 = koefisien regresi variabel X_1 dan X_2 ; X_1 = Kepemimpinan Transformasional; X_2 = Motivasi Kerja; e = error term. Seluruh pengolahan data statistik dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gayuh Media Informatika, Tangerang, dengan melibatkan 37 karyawan tetap sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 1-5 dan diolah menggunakan program IBM SPSS versi 26. Hasil pengolahan data disajikan secara berurutan, meliputi deskripsi data, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Deskripsi Data

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 20-30 tahun, berpendidikan terakhir SMA/SMK, dan telah bekerja selama 1-5 tahun, yang menunjukkan bahwa PT. Gayuh Media Informatika didominasi oleh tenaga kerja muda yang cukup berpengalaman dengan budaya dan sistem kerja perusahaan.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional (X1)	37	17,00	40,00	35,3784	5,56952
Motivasi Kerja (X2)	37	9,00	30,00	25,9730	4,41894
Kinerja Karyawan (Y)	37	8,00	20,00	18,0541	2,71770

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Nilai rata-rata variabel Kepemimpinan Transformasional yang mendekati nilai maksimum (35,3784 dari 40,00) menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di perusahaan sudah tergolong baik. Variabel Motivasi Kerja memiliki rata-

rata 25,9730 dari nilai maksimum 30,00, yang menunjukkan tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata 18,0541 dari nilai maksimum 20,00 dengan standar deviasi yang relatif kecil (2,71770), menandakan bahwa penilaian responden terhadap kinerja karyawan cukup seragam dan tergolong sangat baik.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Dengan jumlah responden 37 orang dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,3246. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,836	0,3246	Valid
X1.2	0,790	0,3246	Valid
X1.3	0,910	0,3246	Valid
X1.4	0,914	0,3246	Valid
X1.5	0,904	0,3246	Valid
X1.6	0,901	0,3246	Valid
X1.7	0,722	0,3246	Valid
X1.8	0,840	0,3246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,798	0,3246	Valid
X2.2	0,797	0,3246	Valid
X2.3	0,817	0,3246	Valid
X2.4	0,845	0,3246	Valid
X2.5	0,842	0,3246	Valid
X2.6	0,891	0,3246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,917	0,3246	Valid
Y.2	0,928	0,3246	Valid
Y.3	0,882	0,3246	Valid
Y.4	0,815	0,3246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3246), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur penelitian menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria reliabel apabila nilai $\text{Alpha} \geq 0,60$ (Pramukti, 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	8	0,945	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6	0,910	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,901	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Ketiga variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90 yang menunjukkan tingkat keandalan sangat baik, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual model regresi berdistribusi normal, menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Karena jumlah sampel terbatas ($N = 37$), pengambilan keputusan merujuk pada nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*).

N	Test Statistic	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Keterangan
37	0,167	0,299	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,299 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen, dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai $\text{Tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10,00$.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,324	3,085	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,324	3,085	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linier, dengan melihat nilai signifikansi pada baris *Linearity* dan *Deviation from Linearity* pada tabel ANOVA.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas.

Hubungan Variabel	F Linearity	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 terhadap Y	46,141	0,000	-	Linear
X2 terhadap Y	53,405	0,000	0,077	Linear

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Nilai signifikansi *Linearity* pada kedua hubungan variabel lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hubungan antara Kepemimpinan Transformatif maupun Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat linear, sehingga asumsi linearitas terpenuhi dan analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Nilai t tabel diperoleh dengan $df = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$ pada taraf signifikansi 5% (uji dua arah), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,032.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial).

Variabel	B (Koefisien)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,481	-	-	-
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,101	1,031	0,310	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,346	2,789	0,009	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 5,481 + 0,101X_1 + 0,346X_2$. Variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) memiliki t hitung 1,031 < t tabel 2,032 dengan sig. 0,310 > 0,05, sehingga H1 ditolak; secara parsial X1 tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki t hitung $2,789 > t$ tabel $2,032$ dengan sig. $0,009 < 0,05$, sehingga H_2 diterima; secara parsial X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Nilai F tabel diperoleh dengan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 34$ pada taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,28.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan).

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
20,931	3,28	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Nilai F hitung $20,931 > F$ tabel $3,28$ dengan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gayuh Media Informatika.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

R	R Square	Interpretasi
0,743	0,552	Kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 55,2%

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Nilai R Square sebesar 0,552 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 55,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 12. Ringkasan Pengujian Hipotesis.

Hipotesis	Hasil Pengujian	Keputusan
H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	t hitung = $1,031 < t$ tabel = $2,032$; Sig. = $0,310 > 0,05$	Ditolak
H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	t hitung = $2,789 > t$ tabel = $2,032$; Sig. = $0,009 < 0,05$	Diterima
H3: Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	F hitung = $20,931 > F$ tabel = $3,28$; Sig. = $0,000 < 0,05$; $R^2 = 0,552$	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2026.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t_{\text{hitung}} = 1,031$; $\text{sig.} = 0,310 > 0,05$), sehingga H1 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwi et al. (2026) yang juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig.} = 0,524$).

Meskipun nilai rata-rata Kepemimpinan Transformasional tergolong tinggi (35,3784 dari maksimum 40,00), pengaruhnya terhadap kinerja belum terlihat signifikan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional saja belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan tanpa didukung oleh faktor motivasional lain, terutama pada organisasi yang membutuhkan arahan kerja yang jelas dan pengawasan operasional.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t_{\text{hitung}} = 2,789$; $\text{sig.} = 0,009 < 0,05$), sehingga H2 diterima. Dengan koefisien regresi sebesar 0,346, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Murtiyoko & Tama, (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata Motivasi Kerja sebesar 25,9730 dari maksimum 30,00 menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Gayuh Media Informatika tergolong tinggi, sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor pendorong motivasi seperti penghargaan, kompensasi yang sesuai, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{\text{hitung}} = 20,931$; $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$), sehingga H3 diterima, dengan kontribusi sebesar 55,2% ($R^2 = 0,552$).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nisa et al. (2023) dan Warinussy et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh

signifikan secara terpisah, ketika digabungkan dengan Motivasi Kerja, keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung motivasi tersebut agar kinerja organisasi menjadi lebih optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gayuh Media Informatika, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,310 yang lebih besar dari 0,05. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi sebesar 55,2%, sementara 44,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa perpaduan antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran. Bagi PT. Gayuh Media Informatika, perusahaan disarankan untuk terus mendorong motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi pemimpin perusahaan, penting untuk memperkuat penerapan kepemimpinan transformatif secara konsisten, terutama dalam membangun komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, dan memperhatikan kebutuhan karyawan agar manfaatnya dapat dirasakan secara merata. Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penyempurnaan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan, promosi, budaya kerja, dan kompensasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Gayuh Media Informatika, Tangerang, yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing

serta pihak-pihak lain yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan selama proses penyusunan artikel ini, yang merupakan bagian dari skripsi penulis pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar Falah Tantri, Rusli, Arif, D., Leatemia, B. M., Lestariaji, C., & M. (2026). Analisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdasarkan teori perilaku organisasi: Studi kasus di SMP Negeri. 5(4), 478–484.
- Amalia, N., Dianingati, R., Setia, R., & Annisaa, E. (2022). Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Arum, S., & Tsalatsa, P. (2026). Kepemimpinan transformasional dalam perusahaan: Dampaknya terhadap pengembangan SDM dan kinerja organisasi. 14(1), 50–66. <https://doi.org/10.20527/jwm.v14i1.393>
- Dwi, D., Khairunnisa, C. M., Adisty, P., & Ramanda, P. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Honda Motor Naga Mas. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2).
- Fahrudin, R. (2025). Gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai: Sebuah tinjauan studi literatur. 3(1), 53–63.
- Fanani, A. F., Iqbal, M. M., Astutik, W., & Lestari, Y. (2020). Kepemimpinan transformasional sektor publik. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4(2), 84–90. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v4n2.p84-90>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Handayani, T. P., Astaivada, N., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Muliawan, F., Ulum, M., & Suhendar. (2025). Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *ETNOMANAJEMEN: Journal of Management Research*, 1(1), 1–12.
- Murtiyoko, H., & Tama, R. G. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.70429/jpema.v3i2.235>
- Nafiudin, Andari, A. Y., & Pratiwi, K. P. A. (2024). Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja: Dampaknya pada kinerja pegawai sektor publik. 3(September), 38–48. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v3i1.8906>

- Nisa, S., Mauliana, & Purna. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(3), 9644–9654.
- Nur, L., Disman, Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis kepemimpinan transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 185–200. <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i2.37610>
- Prabowo, B., Samsudin, A., Ghoniyah, I., Elvarreta, C. D., Wally, L. F., & Carolina, A. (2024). Motivasi kerja berpengaruh pada dimensi kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15689–15700.
- Pramukti, A., & Yuliastuti, I. A. N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 115–128. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v10i2.7689>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2020). The effect of transformational leadership and work motivation on employee performance. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*.
- Putri, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh digital marketing dan inovasi produk terhadap pendapatan. *Jesya*, 6(1), 194–208. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.915>
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh motivasi, beban kerja, dan jam kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 687–696. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25409>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Salim, M. I. (2026). *Penyusunan kerangka konseptual dan definisi operasional konstruk atau variabel penelitian kualitatif dan kuantitatif*.
- Saputra, M. R. H., Basuki, R. R., & M. I. A. (2024). Analisis regresi pada pelanggaran asumsi klasik pada regresi linear. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 307–314.
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & M. R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, bias penggunaan dan jalan keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Warinussy, S. L., Rante, Y., & Baranti, B. E. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 12–21. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.3>
- Yani, M., Saleh, A. R., Yuniarsih, N., Sunandar, D., Rohmalia, Y., Hubeis, M., & Ramly, A. T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan motivasi karyawan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v1i2.4945>