

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAI TEKNOLOGI INDONESIA DI KABUPATEN TANGERANG

<sup>1</sup>Alinda, <sup>2</sup>Temmy Setiawan, <sup>3</sup>Heru Sudinta

<sup>1,2,3</sup>Universitas Tanri Abeng

[alindaalin1201@gmail.com](mailto:alindaalin1201@gmail.com), [temmy.setiawan@tau.ac.id](mailto:temmy.setiawan@tau.ac.id), [heru.sudinta@tau.ac.id](mailto:heru.sudinta@tau.ac.id)

### ABSTRACT

*The Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Ramai Teknologi Indonesia in Tangerang Regency. This study examines the partial and simultaneous effects of transformational leadership style and work motivation on employee performance. Using a quantitative survey of 30 employees, the results show that both variables have positive and significant effects on employee performance.*

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

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi, modal, dan strategi bisnis, tetapi juga karyawan yang memiliki kinerja optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator penting karena mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT Ramai Teknologi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang digital dan live streaming, khususnya dalam aktivitas pemasaran dan penjualan melalui platform media sosial. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara produktif, kreatif, dan responsif terhadap perubahan industri digital. Berdasarkan kondisi perusahaan, terdapat

perbedaan performa antar karyawan, khususnya pada divisi live host yang terlihat dari dashboard capability dengan indikator Click Through Rate (CTR), Click to Order Rate (CTOR), dan Average Order Value (AOVC). Perbedaan performa tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu terus ditingkatkan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, arahan, serta perhatian kepada karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menjadi teladan, membangun semangat kerja, mendorong kreativitas, dan membantu karyawan mengembangkan potensinya.

Selain kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramai Teknologi Indonesia di Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

## Kajian Teori

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Bass dan Avolio menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Idealized influence menunjukkan kemampuan pemimpin menjadi teladan bagi bawahan. Inspirational motivation berkaitan dengan kemampuan pemimpin memberikan semangat dan visi yang jelas. Intellectual stimulation menunjukkan kemampuan pemimpin mendorong kreativitas dan pemikiran baru. Individualized consideration berkaitan dengan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan potensi setiap karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi dapat muncul dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja. Dalam teori kebutuhan Maslow, motivasi manusia

dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja penting karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab dalam mencapai target perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Berdasarkan kajian teori tersebut, penelitian ini menguji tiga hipotesis. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ramai Teknologi Indonesia di Kabupaten Tangerang. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dokumen perusahaan, dan sumber lain yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert.

Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

## Pembahasan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,361. Dengan demikian, seluruh item

pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,961, motivasi kerja sebesar 0,911, dan kinerja karyawan sebesar 0,929. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Data penelitian memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, data dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 2,202 lebih besar dari t tabel sebesar 2,052, dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, teladan, arahan, dan perhatian kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,095 lebih besar dari t tabel sebesar 2,052, dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 23,211 lebih besar dari F tabel sebesar 3,34, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramai Teknologi Indonesia.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya

organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks PT Ramai Teknologi Indonesia, kepemimpinan transformasional diperlukan karena perusahaan bergerak dalam bidang digital dan live streaming yang menuntut kreativitas, kecepatan, dan kemampuan adaptasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, membangun semangat kerja, serta mendorong inovasi akan membantu karyawan bekerja lebih optimal. Selain itu, motivasi kerja juga diperlukan agar karyawan memiliki dorongan untuk mencapai target dan meningkatkan performa kerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramai Teknologi Indonesia di Kabupaten Tangerang. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, arahan, perhatian, dan dorongan kepada karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab.

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, PT Ramai Teknologi Indonesia perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan melalui komunikasi yang baik, pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, & Nurnaningsih. 2024. Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap organisasi.  
Armansyah. 2022. Kepemimpinan transformasional dalam organisasi.  
Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage Publications.  
Cahyadi, A., et al. 2023. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

# MANTRA

## JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

- Damanik, & Panjaitan. 2026. Teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio.
- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilal, H., Lubis, A. M., & Rifaldi, M. K. 2025. Teori motivasi kerja dalam organisasi.
- Ichsan, R. N., et al. 2021. Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetyani. 2025. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Exab Energi Nusantara.
- Purwani, & Istiyanto. 2022. Kepemimpinan dan produktivitas kerja.
- Rachman, et al. 2021. Kinerja karyawan sebagai alat ukur keberhasilan perusahaan.
- Ratnadinigrum, & Takrim. 2023. Motivasi kerja berdasarkan teori kebutuhan.
- Rejekiyah, & Kusumawati. 2024. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Riyadi. 2021. Motivasi kerja dalam organisasi.
- Saputro, & Muttaqin. 2023. Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Wijonarko, et al. 2022. Kinerja karyawan dalam organisasi.