

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smoot Ritel Indonesia Jakarta

Muhamad Arif Akbar Syafputra

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jalan Kramat Jaya No.98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: akbarbwg97@gmail.com

Submit: 03-10-2024 | Revisi : 14-10-2024 | Terima : 25-10-2024 | Terbit online: 10-02-2025

**Abstrak** - Tujuan dari penelitian ini ialah guna mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smoot Ritel Indonesia Jakarta. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data model regresi linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 27. Sampel yang diambil yaitu seluruh total populasi dengan 35 orang Dengan menggunakan total sampling. Sumber data yang diperoleh ialah melalui observasi, kuesioner serta referensi dari buku dan jurnal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional nilai thitung  $-0,930 < t_{tabel} 1,694$  dan nilai signifikansi  $0,359 > 0,05$  secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja nilai thitung  $6,524 > t_{tabel} 1,694$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Fhitung  $21,907 > 3,295$  dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,001 < 0,05$  secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract** - The purpose of this study is to determine the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance at PT Smoot Retail Indonesia Jakarta. The type of research data used is quantitative research using multiple linear regression model data analysis methods and the data is processed using SPSS version 27. The sample taken is the entire total population with 35 people using total sampling. Sources of data obtained are through observation, questionnaires and references from books and journals. The results of this study prove that Transformational Leadership tcount value  $-0.930 < t \text{ table } 1.694$  and a significance value of  $0.359 > 0.05$  partially transformational leadership has no significant effect on employee performance, Work Motivation tcount value  $6.524 > t \text{ table } 1.694$  with a significance value of  $0.001 < 0.05$  partially work motivation has a significant effect on employee performance. Transformational Leadership and Work Motivation Fcount  $21.907 > 3.295$  with a significance value (Sig.) of  $0.001 < 0.05$  simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan, untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengawasi, organisasi mengandalkan kontribusi sumber daya manusia atau personelnya. Motivasi karyawan pada dasarnya berasal dari ambisi untuk melampaui pencapaian sebelumnya. Dengan kata lain, kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepercayaan bawahan pada gilirannya akan berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik (Randy, 2019). Menurut Ambalele & Tellu (2023), pengaruh dari kepemimpinan transformasional dapat ditunjukkan pada masalah psikologis dan kinerja karyawan. Pemimpin yang dapat membangun ikatan yang kuat dengan karyawan, menghargai kebutuhan individu, dan memberikan dukungan emosional secara konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Kemampuan untuk menginspirasi dan menyemangati orang lain sangat penting bagi pemimpin transformasional karyawan atau organisasi dengan memberikan contoh pemikiran kreatif, inovasi, dan hasil kerja yang berkualitas tinggi (Jain & Luhar, 2021).

Menurut Iqbal (2021), Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik kepemimpinan kharismatik dengan pendekatan strategis dan mendalam untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu ikut serta berperan tinggi dalam kebutuhan karyawan dari pada yang mereka butuhkan. Menurut Jufrizen & Lubis (2020),



menunjukkan bahwa ada empat indikator kepemimpinan transformatif: 1) Karisma, 2) Inspirasional, 3) Stimulasi Intelektual, 4) Perhatian Individu

Motif yang berarti arah, merupakan akar kata motivasi. Itulah sebabnya hal-hal yang menginspirasi atau menjadi penyebab seseorang melakukan hal tersebut untuk melaksanakan tugas jangka panjang yang membosankan. Motivasi adalah keadaan atau energi yang mengarahkan perhatian karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan (Patra Pertiwi & Saputra, 2020). Proses pengembangan etos kerja pada diri seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan bersikap jujur satu sama lainnya untuk mencapai tujuan disebut motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai hal-hal kecil yang membuat seseorang mau bekerja (Resi, 2024).

Keinginan, hasrat, dorongan, atau dorongan inilah yang kita sebut motivasi sedangkan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu. Perilaku manusia biasanya sadar, yang berarti selalu dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motif seseorang menentukan motivasi mereka. Sejumlah besar kekuatan menentukan motif yang akan membentuk perilaku seseorang (Tolu et al., 2021).

Menurut Prawoto & Hasyim (2022), berikut adalah indikator motivasi kerja antara lain: 1) Banggalah dengan hasil pekerjaan sehingga rekan kerja dapat menggunakannya sebagai referensi, 2) Memiliki kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, 3) Memiliki kesempatan untuk unggul, 4) Memiliki kekuasaan terhadap bawahan dan mempertanggungjawabkan keberhasilannya, 5) Mampu memilih di mana mendapatkan sumber daya untuk pertumbuhan pribadi, 6) Bersaing secara sehat untuk meningkatkan kedudukan, 7) Menjalin ikatan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan, 8) Mendapatkan kesempatan untuk membantu teman sebaya, 9) Dapatkan pengakuan publik atas karir Anda sebagai karyawan.

Kinerja adalah tindakan melaksanakan suatu tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan pekerjaan mereka dan hasil yang diharapkan; ini adalah hasil terbaik yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi batasan tugasnya dan hukum selama hal tersebut tidak melanggar peraturan atau bertentangan dengan prinsip etika atau moral mereka (Sari et al., 2020). Kinerja mereka yang bekerja di sana adalah produk akhir dari pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan baik dengan penuh ketekunan dan perhatian terhadap hal-hal yang detil sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas (Manullang et al., 2022).

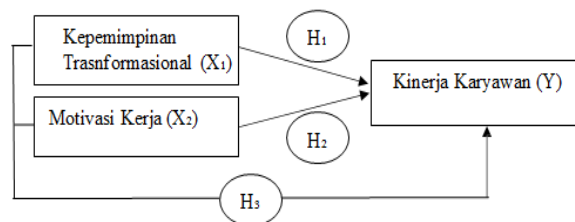
Performa kerja dapat dilihat sebagai kumpulan dari beberapa metrik terkait pekerjaan, seperti kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama tim, yang semuanya penting untuk mencapai tujuan. Mengidentifikasi pentingnya strategi SDM sangatlah penting, dan perusahaan perlu mengambil tindakan untuk memaksimalkan produktivitas terkait pekerjaan karyawan mereka dan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang menguntungkan. Kebiasaan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berdampak negatif pada kinerja mereka berdampak negatif pada kinerja mereka (Kurniati & Heryanda, 2023).

Menurut Apriyansyah et al., (2023), berikut adalah indikator kinerja karyawan, yakni: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Tanggung Jawab.

Pada kali ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang dampak menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas mereka dikarenakan pandangan peneliti sebagai karyawan pada PT Smoot Ritel Indonesia yang berjumlah 35 orang. Menurut peneliti, manajemen karyawan yang dilakukan oleh direktur pada PT Smoot Ritel Indonesia sangat efisien karena kepemimpinannya serta motivasi yang di berikan pada karyawan sehingga karyawan memiliki arahan yang baik, semangat karena hubungan yang baik kepada atasan dalam sudut pandang pekerjaan serta motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun kerangka pemikiran merupakan kajian teroretis tentang bagaimana hubungan teori dari berbagai konsep yang ada di dalam perumusan masalah. Jika terdiri dari dua atau lebih konsep variabel. Maka kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antar konsep variabel.

Kerangka Berfikir adalah penjelasan korelasi antara dua variabel, yang ditunjukkan melalui model atau grafik. Kerangka pemikiran variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan (Y), kepemimpinan transformasional (X1), dan motivasi kerja (X2).



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan: H1 = Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H2 = Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H3 = Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## 2. Metode Penelitian

Jenis atau metode penelitian ini disebut dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berfokus pada penggunaan data, yaitu mengumpulkan data, menganalisis data, dan menarik kesimpulan dari suatu hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Smoot Motor Indonesia. Menurut penelitian ini, populasi terdiri dari 35 orang. Menurut Sugiyono (2022) “*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Jenis teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, dimana setiap karyawan dianggap sebagai responden dalam penelitian atau dapat disebut sebagai penelitian yang terfokus pada populasi. Di sisi lain, data sekunder berasal dari berbagai sumber online, termasuk buku, artikel, skripsi, dan koleksi jurnal di Google Scholar. Keseluruhan data tersebut digunakan sebagai tinjauan pustaka dan sumber inspirasi penulisan teori penelitian ini (Fredy et al., 2022).

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi adalah proses pencatatan informasi atau pengamatan yang telah dilakukan dan mengirimkannya secara langsung ke lokasi penelitian. Dalam observasi ini, peneliti mencari dan mengidentifikasi beberapa faktor, antara lain isyarat tangan atasan, disiplin kerja karyawan, dan kebiasaan kerja karyawan saat menyelesaikan tugas (Sugiyono, 2022).
2. Kusioner adalah jenis alat untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk mengumpulkan banyak informasi (Ismail & AlBahri, 2019).
3. Disebutkan bahwa studi literatur, yang juga dikenal sebagai metodologi istilah "penelitian" mengacu pada proses pengumpulan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan pertanyaan dari berbagai sumber, termasuk buku. Evaluasi dan analisis peneliti bergantung pada tinjauan literatur dan buku-buku lain untuk ringkasan data (Zagoto et al., 2019).

Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert dan teknik observasi untuk memperoleh data yang komprehensif. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Analisis dilanjutkan dengan koefisien determinasi dan regresi linier berganda. Terakhir, dilakukan uji hipotesis, termasuk uji T dan uji F (Zagoto et al., 2019).

Proses analisis ini penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dan reliabilitas bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Smoot Ritel Indonesia, serta menyajikan rekomendasi berbasis bukti untuk peningkatan strategi pemasaran perusahaan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Kualitas Data

#### 3.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah kesesuaian antara data yang terjadi dalam sebuah proyek analisis data yang “tidak berbeda nyata” data yang benar-benar terjadi, bukan data yang dilaporkan peneliti, maka data asli adalah data yang mempunyai kekuatan yang boleh dilaporkan oleh peneliti dalam sebuah proyek analisis. Jika ada peringatan tentang merah dalam desain penelitian, peneliti akan melaporkan peringatan tersebut. Bagaimanapun, desain penelitian mencakup orang-orang yang bekerja dengan keras, peneliti akan melaporkan bahwa orang-orang yang bekerja dengan keras. Bagaimanapun, ketika peneliti memberikan data yang bertentangan dengan temuannya, data tersebut mungkin dianggap salah (Sugiyono, 2022).

Uji validitas dilakukan untuk menentukan valid atau tidaknya setiap persyaratan ada pada kuesioner penelitian. Suatu pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidak dengan membandingkan item dalam instrumen dikatakan “valid” jika nilai  $r_{hitung} <$  dari nilai  $r_{tabel}$  atau nilai  $p\text{-value} <$  nilai  $\alpha$  (0,05). Sebaliknya, jika nilai  $r_{hitung} <$  nilai  $r_{tabel}$  atau nilai  $p\text{-value} >$  nilai  $\alpha$  (0,05), maka item pada instrumen dianggap “tidak valid”. Berikut ini adalah hasil uji validasi dari beberapa variabel

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,861	0,333	Valid
X1.2	0,855	0,333	Valid
X1.3	0,827	0,333	Valid
X1.4	0,892	0,333	Valid
X1.5	0,875	0,333	Valid
X1.6	0,828	0,333	Valid
X1.7	0,399	0,333	Valid
X1.8	0,382	0,333	Valid

Hasil penelitian pada tabel 1 dinyatakan lebih signifikan ketika pengukuran melalui rumus  $r_{tabel}$   $df = (n-2)$ , yaitu  $df = (35-2) = 33$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai signifikansi nya  $> 0,05$  dan nilai  $r$  table nya sebesar 0,333. Oleh sebab itu, seluruh pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,666	0,333	Valid
X2.2	0,675	0,333	Valid
X2.3	0,707	0,333	Valid
X2.4	0,783	0,333	Valid
X2.5	0,722	0,333	Valid
X2.6	0,723	0,333	Valid
X2.7	0,729	0,333	Valid
X2.8	0,689	0,333	Valid

Hasil penelitian pada tabel 2 dinyatakan lebih signifikan ketika pengukuran melalui rumus  $r_{tabel}$   $df = (n-2)$ , yaitu  $df = (35-2) = 33$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai signifikansi nya  $> 0,05$  dan nilai  $r$  tabel sebesar 0,333. Oleh karena itu, seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,711	0,333	Valid
Y.2	0,611	0,333	Valid
Y.3	0,835	0,333	Valid
Y.4	0,782	0,333	Valid
Y.5	0,795	0,333	Valid
Y.6	0,876	0,333	Valid
Y.7	0,793	0,333	Valid
Y.8	0,804	0,333	Valid

Hasil penelitian pada tabel 3 dinyatakan lebih signifikan ketika pengukuran melalui rumus  $r_{tabel}$   $df = (n-2)$ , yaitu  $df = (35-2) = 33$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai signifikansi nya  $> 0,05$  adalah sebesar 0,333. Oleh sebab itu, seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (reliable) bertujuan untuk mengetahui kondisi hambatan atau konsisten terhadap variabel. Pengukuran pada uji reliabilitas digunakan dengan cara mengkorelasi total setiap pernyataan variabel dengan alat yang sesuai dengan kegunaan agar memastikan bahwa uji pertama, kedua dan seterusnya mempunyai hasil yang sama. Suatu variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel, jika cronbach's alpha  $< 0,60$ , maka dinyatakan kurang reliabel (Amanda et al., 2019).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

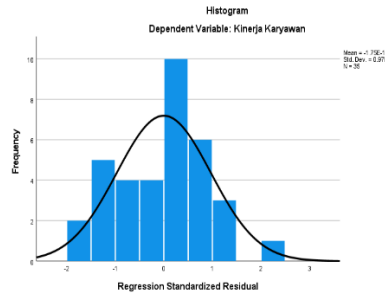
Variabel	Cronbach's Alpa	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,859	0,60	Valid
Motivasi Kerja	0,224	0,60	Valid
Kinerja Karyawan	0,464	0,60	Valid

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dianggap dapat dipercaya karena nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel lebih dari 0,60. Karena variabel ini mempunyai nilai, maka dianggap dapat diandalkan cronbach's alpha 0,60 yang sudah menjadi aturan umum yang artinya variabel memiliki nilai konsistensi internal yang dapat diterima

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

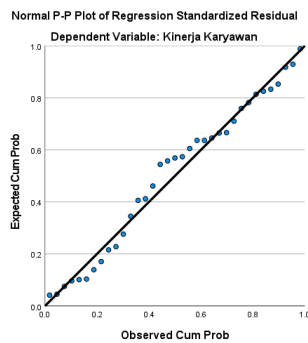
#### 3.2.1. Uji Normalitas

Menentukan apakah variabel residual berdistribusi normal, merupakan tujuan uji normalitas atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan sebagai alat statistik untuk menguji normalitas. Jika nilai Asymptotic Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05, akibatnya, H<sub>0</sub> terbantahkan, membuktikan bahwa sisa data tidak terdistribusi secara teratur. Sebaliknya H<sub>0</sub> ditemukan dan menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal jika Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 (Anisa et al., 2021).



Gambar 2. Grafik Histogram

Pada gambar 2, chart tersebut membentuk seperti lonceng terbalik yang memiliki arti bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 3. Normal Probability Plot

Dari hasil gambar 3. PP Biasa Plot Uji Normalitas Regresi Sejak P.P. Diketahui sebaran plot mengikuti dan mendekati garis diagonal 45° pada Grafik Residu Terstandar sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data residu normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,01115594
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,075
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Hasil pengolahan data pada tabel 5, menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal dengan tingkat signifikansi > 0,05. Karena H<sub>a</sub> diterima maka uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200.

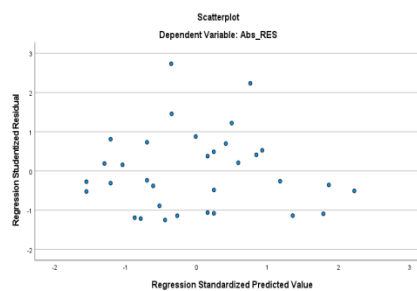
#### 3.2.2. Uji Heterokedastisitas

Tujuan untuk mengetahui apakah residu suatu observasi tidak merata pada beberapa data dalam model regresi digunakan uji heteroskedastisitas. (Anisa et al., 2021)

Tabel 6. Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta			
Kepemimpinan Transformasional	2,877	2,056		1,399	0,172
Motivasi Kerja	-0,025	0,045	-0,105	-0,561	<b>0,579</b>
Motivasi Kerja	-0,012	0,054	-0,044	-0,232	<b>0,818</b>

Dari data tabel 6, menunjukkan variabel yang mewakili kepemimpinan transformasional mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,579, dan X2, variabel yang mewakili motivasi kerja, mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,818, bahwa jika nilai probabilitas atau tingkat signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 bisa dinyatakan hipotesis diterima karena tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga layak untuk dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari gambar 4. Scatterplot diatas menunjukkan bahwa terdapat pola hubungan antara kedua variabel. Sebagian besar titik data tersebar secara tidak rata baik di atas maupun di bawah variabel pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat dikatakan hipotesis (h) diterima atau tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

### 3.2.3. Uji Multikolinearitas

Jika model regresi ternyata menemukan hubungan antar variabel independen, maka uji multikolinearitas berhasil membuktikannya. Dengan memeriksa nilai toleransi masing-masing variabel independen dan variance inflasi faktor (VIF), multikolinearitas dapat dideteksi. Jika nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10, atau jika VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas (Anisa et al., 2021).

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	<b>0,907</b>	<b>1,103</b>
Motivasi Kerja	<b>0,907</b>	<b>1,103</b>

Pada table 6. Memiliki hasil Uji Multikolinearitas dengan jumlah Tolerance dalam variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) yaitu 0,907 > 0,1 dan jumlah VIF 1,103 < 10 dan Tolerance dalam variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,907 > 0,1 dan jumlah VIF 1,103 < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.2.4. Uji Linieritas

Menurut (Sibuea et al., 2022), Uji linearitas digunakan untuk menunjukkan bahwa rata-rata data sampel berada dalam garis lurus. Analisis linearitas dilakukan menggunakan SPSS versi 27 dengan  $\alpha > 0,05$  untuk memenuhi syarat linearitas. Berikut hasil rata-rata dari uji tersebut.

Tabel 7. Uji Linieritas Kepemimpinan Transformal

ANOVA Table			F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	1,189	.347
Karyawan	Groups	Linearity	0,592	.449
* Kepemimpinan Transformasional		Deviation from Linearity	1,249	.314

Pada tabel 7. Tingkat signifikan sebesar 0,314 untuk Linearitas terlihat jelas. Variable yang mewakili kinerja karyawan, adalah linier karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,314 > 0,05$ ).

Tabel 8. Uji Linieritas Motivasi Kerja

ANOVA Table			F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	4,251	.002
Karyawan	Groups	Linearity	43,203	<.001
* Motivasi Kerja		Deviation from Linearity	1,005	.478

Pada tabel 8. 0,478 adalah nilai signifikansi linearitas, seperti yang terlihat. Terdapat hubungan linier antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), hal ini terlihat dari signifikansinya yang lebih dari 0,05 ( $0,478 > 0,05$ ).

### 3.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022), Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independent dengan variabel dependen (berpengaruh positif atau negatif). Rumus regresi linier berganda secara umum adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat yang di prediksi (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional)

X2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

a = Nilai konstanta

e = error

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(Constant)	12,218	4,442
	Kepemimpinan Transformasional	-0,093	0,100
	Motivasi Kerja	0,764	0,117

Berdasarkan dari hasil data tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda diatas, adanya persamaan analisis regresi linier berganda diantaranya sebagai berikut:  $Y = 12,218 - 0,093 (X_1) + 0,764 (X_2)$ .

- Angka constant yang terdapat pada tabel sebanyak 12,218 dinyatakan bahwasanya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol atau tidak ada, sehingga kinerja karyawan (Y) sebanyak 12,218.
- Terdapat pada tabel diatas, nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah sebesar -0,093 dinyatakan bernilai negatif. Dapat diartikan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan atau juga dapat dikatakan kepemimpinan transformasional mendapatkan penurunan satuan nilai, maka kepemimpinan transformasional pada karyawan PT Smoot Ritel Indonesia Jakarta akan menurun sebesar -0,093.
- Terdapat pada tabel diatas, nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,764 dinyatakan bernilai positif. Dapat diartikan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau juga dapat dikatakan Motivasi Kerja mendapatkan peningkatan besaran satuan nilai, maka efektivitas kerja pada karyawan PT Smoot Ritel Indonesia Jakarta akan meningkat sebanyak 0,764.

### 3.4. Hipotesis

#### 3.4.1. Uji T (Parsial)

Uji Siginifikan Parsial (Uji T) berupaya untuk mengetahui apakah kinerja karyawan (Y), variabel terikat,

terpengaruh secara parsial atau tidak bergantung pada dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2).

Tabel 10. Uji T Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		t	Sig.
1	(Constant)	2,751	0,010
	Kepemimpinan Transformasional	-0,930	0,359
	Motivasi Kerja	6,524	0,001

Dari hasil tabel 10. Uji T Parsial diatas, menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) yaitu -0,930 dan motivasi kerja (X2) yaitu 6,524 dengan nilai signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) yaitu 0,359 dan nilai signifikan motivasi kerja yaitu 0,001.

Menentukan tabel:

- Derajat Bebas =  $n-k-1$  ( $35-2-1=32$ )  
Nilai t tabel ( $\alpha;df$ ) = ( $0,05 ; 32$ ) = 1,694
- Nilai t hitung yang diperoleh dari spss ver.27 dan t tabel yang didapatkan maka pengujianya adalah ( $f$  hitung <  $f$  tabel)  $-930 < 1,694$  dengan nilai signifikan  $0,359 > 0,05$  Maka H1 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif di PT Smoot Ritel Indonesia tidak memiliki dampak positif dan parsial terhadap kinerja pekerja.
- Nilai t hitung yang diperoleh dari spss ver.27 dan t tabel yang sudah didapatkan maka pengujianya adalah ( $f$  hitung >  $f$  tabel)  $6,524 > 1,694$  dengan nilai signifikan  $0,01 < 0,05$  Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa H2 di terima. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan secara statistik oleh kepemimpinan transformasional pada PT Smoot Ritel Indonesia.

### 3.4.2. Uji F (Simultan)

Menurut (Shabrina et al., 2020), Uji F berupaya untuk memastikan sejauh mana variabel independen dapat berdampak secara bersamaan dan substansial terhadap variabel dependen. Hasil penelitian uji f simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	329,145	2	164,573	21,907	.001 <sup>b</sup>
Residual	240,398	32	7,512		
Total	569,543	34			

Dari hasil tabel 11. Uji F Simultan diatas, menunjukkan bahwa nilai f hitung untuk kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar 21,907 dan nilai signifikannya 0,001. Sehingga dapat diuji dengan Langkah-langkah berikut:

- Menentukan  $f$  tabel :  
Dfd (Derajat bebas pembilang) =  $k - 1$  ( $3 - 1$ ) = 2  
Dfd (Derajat bebas penyebut) =  $n - 3$  ( $35 - 3$ ) = 32  
Nilai f tabel =  $f$  ( $dfd ; dfn$ ) =  $F$  ( $2 : 32$ ) = 3,295
- Pengujian f simultan kepemimpinan transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (Y)
- Nilai f hitung yang diperoleh dari spss ver.27 dan f tabel yang sudah didapatkan maka pengujianya mengingat karena nilai F hitung  $21,907 >$  nilai F tabel 3,295 maka hipotesis alternatif (H3) diterima bila nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Motivasi dan kepemimpinan transformatif berdampak pada kinerja karyawan intrinsik di tempat kerja pada PT Smoot Ritel Indonesia

### 3.5. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Hasil ( $R^2$ ) bisa terlihat dari tabel berikut:

Tabel 12. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	0,578	0,552	2,741

Dari hasil tabel 12. Uji Koefisien Determinansi ( $R^2$ ) diatas, diketahui bahwa Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada angka Adjusted R Square sebanyak 0,552. Apabila menggunakan rumus yaitu  $KP = r^2 \times 100\%$ , maka



KP =  $0,552 \times 100\%$  adalah 55,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Smoot Ritel Indonesia Jakarta sebesar 55,2%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel yang berlainan diluar persamaan regresi penelitian ini yaitu sebesar 44,8% ( $100\% - 55,2\%$ ).

### 3.6. Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Smoot Ritel Indonesia. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung  $-0,930 < t$  tabel 1,694 dan signifikansi  $0,359 > 0,05$ , yang mengindikasikan faktor lain seperti lingkungan kerja, disiplin, pelatihan, dan sistem gaji mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Sebaliknya, Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung  $6,524 > t$  tabel 1,694 dan signifikansi  $0,01 < 0,05$ , di mana motivasi kerja yang tinggi, kesempatan berkembang, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f hitung  $21,907 < f$  tabel 3,295, di mana meskipun kepemimpinan transformasional sendiri tidak signifikan, ketika digabungkan dengan motivasi kerja, keduanya memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja. Korelasi positif antara motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan juga diperkuat oleh berbagai penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa kedua variabel ini berperan penting dalam memengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan di PT Smoot Ritel Indonesia.

## 4. Kesimpulan

Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional tentang kinerja staf PT Smoot Ritel Indonesia berdasarkan studi yang disajikan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan faktor bebasnya adalah variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel motivasi kerja (X2). Dengan demikian, para peneliti sampai pada temuan berikut: 1) Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smoot Ritel Indonesia. Dilihat dari nilai thitung ( $-0,930 < t$  tabel (1,694) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar (Sig  $0,359 > \alpha,05$ ). 2) Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smoot Ritel Indonesia. Dilihat dari nilai thitung  $6,524 > 1,694$  dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,001 < 0,05$ . 3) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada saat yang bersamaan PT Smoot Ritel Indonesia. Dilihat dari nilai Fhitung  $21,907 > F$  tabel 3,295 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,01 < 0,05$ . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepemimpinan transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Smoot Ritel Indonesia sebesar 57,8%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 42,2% ( $100\% - 57,8\%$ ).

## Referensi

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 984–992. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.27356>
- Anisa, N., Hermuningsih, S., & Maulida, A. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Kebijakan Dividen dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Studi pada Perusahaan Manufaktur Sektor Food And Beverages. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 626–640. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.708>
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Fredy, Kakupu, F. A., & Sormin, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 3. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1262>
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Jain, P., & Luhar, A. (2021). A Literature review on leadership styles and framework. *PalArch's Journal of Archeology*, 18(8), 3111–3115.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kurniati, K. J., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(2), 155–163. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i2.63906>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i6.1336>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Resi, Y. D. (2024). Pengaruh Disiplin, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Management and Business*, 4(2024), 27–40.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Shabrina, N., Darmadi, & Sari, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 3. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6779>
- Sibuea, M. F. L., Sembiring, M. A., Agus, R. T. A., & Pertiwi, D. (2022). Pengaruh Kemandirian Belajar (Self Regulated Learning) Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Logika Komputer. *Journal of Science and Social Research*, 5(3), 715. <https://doi.org/10.54314/jssr.v5i3.1205>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). CV ALPABETA.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Zagoto, M. M., Yarni, N., & Dakhi, O. (2019). Perbedaan Individu Dari Gaya Belajarnya Serta Implikasinya Dalam Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 259–265. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i2.481>