

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Makmur

Nabila Fitri Ramadhani<sup>1</sup>, Rosmita<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika <sup>1,2</sup>

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

Email: [nabilafitri424@gmail.com](mailto:nabilafitri424@gmail.com)<sup>1</sup>, [rosmita.rmt@bsi.ac.id](mailto:rosmita.rmt@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
18-08-2026

Revisi:  
25-08-2026

Terima  
25-08-202601

Terbit Online:  
-09-2026

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh peran pimpinan yang inspiratif dan dorongan internal karyawan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maju Gemilang Makmur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan asosiatif dengan teknik total sampling terhadap seluruh 35 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi) dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil uji t menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memperoleh t-hitung 2,965 > t-tabel 2,037 dengan signifikansi 0,006 < 0,05, sedangkan variabel Motivasi Intrinsik memperoleh t-hitung 3,662 > t-tabel 2,037 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan F-hitung 16,914 > F-tabel 3,29 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,514 atau 51,4%, yang berarti kedua variabel menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 51,4%, sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstract** - Optimal employee performance is influenced by inspirational leadership and employees' internal drive. This study aims to analyze the effect of Transformational Leadership Style and Intrinsic Motivation on Employee Performance at PT Maju Gemilang Makmur. A descriptive and associative quantitative approach was used with a total sampling technique involving all 35 employees as respondents. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using validity, reliability, and classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test, F-test, and coefficient of determination) using SPSS version 25. The t-test results show that the Transformational Leadership Style variable obtained a t-value of 2.965 > 2.037 with a significance of 0.006 < 0.05, while the Intrinsic Motivation variable obtained a t-value of 3.662 > 2.037 with a significance of 0.001 < 0.05, indicating both have a partial positive and significant effect on Employee Performance. The F-test shows an F-value of 16.914 > 3.29 with a significance of 0.000 < 0.05, indicating a simultaneous significant effect. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.514 (51.4%), meaning both variables explain 51.4% of Employee Performance, while the remaining 48.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Transformational Leadership Style, Intrinsic Motivation, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling bernilai bagi setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target sangat tergantung pada mutu sumber daya manusianya, khususnya kinerja karyawan yang berperan sebagai ujung tombak operasional organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan

kemandirian (Marlius & Melaguci, 2024). yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, khususnya motivasi intrinsik. Kajian pada jurnal ini juga menegaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Desy Mardianty et al., 2023)

Kinerja karyawan yang unggul akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan, sehingga perusahaan mampu bersaing dan bertahan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan penuh ketidakpastian.

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, karena mampu menginspirasi, memotivasi, serta mendorong karyawan untuk melampaui ekspektasi kinerja melalui pembangunan visi bersama, peningkatan kreativitas, dan perhatian individual (Bass, 1985; Burns, 1978). Gaya kepemimpinan ini tercermin melalui empat indikator, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Penelitian pada Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan (Marlius & Melaguci, 2024), sejalan dengan temuan pada perusahaan teknologi di Indonesia yang menegaskan bahwa gaya transformasional meningkatkan semangat, kreativitas, dan komitmen karyawan (Mulyadi, 2025). Namun demikian, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada beberapa penelitian tidak selalu konsisten, bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pegawai, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan teoritis yang perlu diteliti lebih lanjut.

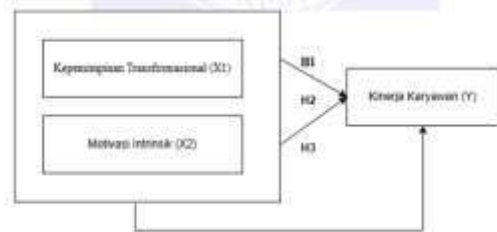
Selain faktor kepemimpinan, motivasi intrinsik juga merupakan variabel penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam individu untuk bekerja berdasarkan rasa tanggung jawab, kepuasan, dan keinginan berkembang, tanpa bergantung pada rangsangan eksternal (Herzberg dalam Mangkunegara, 2009), yang tercermin melalui lima indikator, yaitu *achievement*, *recognition*, *work itself*, *responsibility*, dan *advancement*. Pegawai dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan inisiatif yang lebih tinggi. Faktor motivasional serupa juga terbukti memengaruhi retensi dan performa karyawan pada penelitian terdahulu, misalnya terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta beban kerja dan kompensasi (Dzul Ikram, 2025).

PT Maju Gemilang Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor Honda di Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang. Hasil survei awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya memenuhi target yang diharapkan, ditandai dengan masih rendahnya inisiatif kerja, kurangnya rasa tanggung jawab, gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya mencerminkan kepemimpinan transformasional, serta motivasi intrinsik pegawai yang belum berkembang secara maksimal. Kondisi ini menunjukkan kesenjangan antara keadaan yang diharapkan (*das sollen*) dan keadaan yang terjadi (*das sein*), sekaligus memperkuat perlunya penelitian lebih lanjut mengingat masih adanya inkonsistensi hasil pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan; (2) pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan; dan (3) pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Makmur.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menempatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) sebagai variabel bebas yang secara parsial maupun simultan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Sumber: (Diolah oleh penulis, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Makmur.

H2: Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Makmur.

H3: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Makmur.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas dan metode survei untuk mengukur pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Maju Gemilang Makmur. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, jurnal ilmiah, buku referensi, serta dokumen perusahaan yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25, dengan tahapan pra-survei, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, hingga penyusunan laporan yang dilaksanakan pada periode April-Juni 2026 di PT Maju Gemilang Makmur yang berlokasi di Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang.

### 2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Menurut (Hermina & Huda, 2024) Populasi merupakan keseluruhan kelompok yang terdiri atas objek atau individu dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Maju Gemilang Makmur yang berjumlah 35 orang, yang merupakan karyawan aktif dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan

## 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga peneliti dapat menjangkau seluruh anggota populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 35 orang karyawan PT Maju Gemilang Makmur.

## 2.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan mendorong bawahan untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui pembentukan visi bersama, mendorong kreativitas, serta memperhatikan setiap anggotanya secara individu, diukur melalui empat dimensi: *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* (Munif, 2024)
- Motivasi Intrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai keberhasilan dan prestasi tanpa membutuhkan rangsangan atau paksaan dari pihak luar, diukur melalui lima dimensi: *Achievement*, *Recognition*, *Work Itself*, *Responsibility*, dan *Advancement* (Evalina et al., 2026).
- Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, dedikasi, serta standar yang telah ditetapkan perusahaan, diukur melalui lima dimensi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian (Desy Mardianty et al., 2023)

## 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi non-partisipatif pada tahap pra-survei, penyebaran kuesioner dengan instrumen skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) kepada seluruh 35 responden, serta studi dokumentasi melalui kajian buku, jurnal, artikel, skripsi, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian.

## 2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas dengan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*), uji asumsi klasik (uji normalitas dengan rasio

Skewness dan Kurtosis, uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser), analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dengan Y adalah Kinerja Karyawan, a adalah konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , serta e adalah *error term*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel. Dengan jumlah responden 35 orang pada taraf signifikansi 5% ( $df = n-2 = 33$ ), diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,334. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

| No. | Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Status |
|-----|-----------------|----------|---------|--------|
| 1   | X1.1            | 0.622    | 0.334   | Valid  |
| 2   | X1.2            | 0.729    | 0.334   | Valid  |
| 3   | X1.3            | 0.709    | 0.334   | Valid  |
| 4   | X1.4            | 0.901    | 0.334   | Valid  |
| 5   | X1.5            | 0.864    | 0.334   | Valid  |
| 6   | X1.6            | 0.897    | 0.334   | Valid  |
| 7   | X1.7            | 0.817    | 0.334   | Valid  |
| 8   | X1.8            | 0.862    | 0.334   | Valid  |
| 9   | X1.9            | 0.808    | 0.334   | Valid  |
| 10  | X1.10           | 0.849    | 0.334   | Valid  |
| 11  | X1.11           | 0.854    | 0.334   | Valid  |
| 12  | X1.12           | 0.785    | 0.334   | Valid  |

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik ( $X_2$ )

| No. | Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Status |
|-----|-----------------|----------|---------|--------|
| 1   | X2.1            | 0.672    | 0.334   | Valid  |
| 2   | X2.2            | 0.793    | 0.334   | Valid  |
| 3   | X2.3            | 0.738    | 0.334   | Valid  |
| 4   | X2.4            | 0.796    | 0.334   | Valid  |
| 5   | X2.5            | 0.749    | 0.334   | Valid  |
| 6   | X2.6            | 0.779    | 0.334   | Valid  |
| 7   | X2.7            | 0.778    | 0.334   | Valid  |
| 8   | X2.8            | 0.722    | 0.334   | Valid  |
| 9   | X2.9            | 0.831    | 0.334   | Valid  |
| 10  | X2.10           | 0.807    | 0.334   | Valid  |

|    |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|
| 11 | X2.11 | 0.838 | 0.334 | Valid |
| 12 | X2.12 | 0.639 | 0.334 | Valid |
| 13 | X2.13 | 0.706 | 0.334 | Valid |
| 14 | X2.14 | 0.629 | 0.334 | Valid |
| 15 | X2.15 | 0.695 | 0.334 | Valid |

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Item | r-hitung | r-tabel | Status |
|----|------|----------|---------|--------|
| 1  | Y.1  | 0.769    | 0.334   | Valid  |
| 2  | Y.2  | 0.788    | 0.334   | Valid  |
| 3  | Y.3  | 0.757    | 0.334   | Valid  |
| 4  | Y.4  | 0.438    | 0.334   | Valid  |
| 5  | Y.5  | 0.568    | 0.334   | Valid  |
| 6  | Y.6  | 0.704    | 0.334   | Valid  |
| 7  | Y.7  | 0.844    | 0.334   | Valid  |
| 8  | Y.8  | 0.822    | 0.334   | Valid  |
| 9  | Y.9  | 0.77     | 0.334   | Valid  |
| 10 | Y.10 | 0.86     | 0.334   | Valid  |
| 11 | Y.11 | 0.792    | 0.334   | Valid  |
| 12 | Y.12 | 0.718    | 0.334   | Valid  |
| 13 | Y.13 | 0.637    | 0.334   | Valid  |
| 14 | Y.14 | 0.857    | 0.334   | Valid  |
| 15 | Y.15 | 0.784    | 0.334   | Valid  |

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Tabel 1 sampai Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh 42 item pernyataan pada ketiga variabel penelitian memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,334), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                                | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------------------|------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0.951            | Reliabel   |
| Motivasi Intrinsik (X2)                 | 0.942            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)                    | 0.94             | Reliabel   |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Ketiga variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 (X1 = 0,951; X2 = 0,942; Y = 0,940), sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi.

## 3.2. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan pendekatan rasio Skewness dan rasio Kurtosis pada nilai unstandardized residual. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila kedua rasio tersebut berada dalam rentang -2 sampai +2.

.Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

| Jenis Pengujian | Nilai | Rasio | Kesimpulan           |
|-----------------|-------|-------|----------------------|
| Skewness        | 0.674 | 1.69  | Berdistribusi normal |
| Kurtosis        | 1.131 | 1.45  | Berdistribusi normal |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Nilai rasio Skewness sebesar 1,69 dan rasio Kurtosis sebesar 1,45 berada pada rentang -2 sampai +2, sehingga data residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                                | Tolerance | VIF   |
|-----------------------------------------|-----------|-------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0.879     | 1.137 |
| Motivasi Intrinsik (X2)                 | 0.879     | 1.137 |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Nilai Tolerance kedua variabel independen sebesar 0,879 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,137 (< 10), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

| Model                                   | B     | Std. Error | Beta   | t      | Sig.  |
|-----------------------------------------|-------|------------|--------|--------|-------|
| (Constant)                              | 6.31  | 4.831      | -      | 1.306  | 0.201 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0.126 | 0.07       | 0.317  | 1.809  | 0.08  |
| Motivasi Intrinsik (X2)                 | -0.14 | 0.074      | -0.332 | -1.896 | 0.067 |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,080 dan Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 0,067, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

## 3.3. Pengujian Hipotesis

determinasi parsial menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik (29,69%) memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (21,72%) terhadap Kinerja Karyawan.

## 3.4. Pembahasan

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model                                   | B      | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |
|-----------------------------------------|--------|------------|-------|-------|-------|
| (Constant)                              | 17,237 | 8,257      | -     | 2,088 | 0,045 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,353  | 0,119      | 0,39  | 2,965 | 0,006 |
| Motivasi Intrinsik (X2)                 | 0,462  | 0,126      | 0,481 | 3,662 | 0,001 |
| Model                                   | B      | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 17,237 + 0,353 X_1 + 0,462 X_2$$

yang berarti setiap kenaikan satu satuan Gaya Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,353 satuan, dan setiap kenaikan satu satuan Motivasi Intrinsik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,462 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

## 2. Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel                                | t-hitung | Sig.  | t-tabel | Keterangan  |
|-----------------------------------------|----------|-------|---------|-------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 2,965    | 0,006 | 2,037   | H1 diterima |
| Motivasi Intrinsik (X2)                 | 3,662    | 0,001 | 2,037   | H2 diterima |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memperoleh t-hitung sebesar 2,965 > t-tabel 2,037 dengan Sig. 0,006 < 0,05, sehingga H1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Intrinsik (X2) memperoleh t-hitung sebesar 3,662 > t-tabel 2,037 dengan Sig. 0,001 < 0,05, sehingga H2 diterima, artinya Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

| F-hitung | F-tabel | Sig. | Keterangan                         |
|----------|---------|------|------------------------------------|
| 16,914   | 3,29    | 0    | H3 diterima (berpengaruh simultan) |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 16,914 > F-tabel 3,29 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H3 diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,717 | 0,514    | 0,484             | 4,566                      |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 48,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

| Variabel                                | Beta  | Zero-order | Kontribusi (%) |
|-----------------------------------------|-------|------------|----------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,39  | 0,557      | 21,72%         |
| Motivasi Intrinsik (X2)                 | 0,481 | 0,617      | 29,69%         |
| Total                                   | -     | -          | 51,41%         |

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Hasil uji koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t-hitung 2,965 > t-tabel 2,037; Sig. 0,006 < 0,05), dengan koefisien regresi 0,353. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Marlius & Melaguci, 2024), (Mulyadi, 2025), serta (Muliawan & Ulum, 2025) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin dalam menjadi teladan, menyampaikan visi dengan jelas, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian individual kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t-hitung 3,662 > t-tabel 2,037; Sig. 0,001 < 0,05), dengan koefisien regresi 0,462 yang lebih besar dibandingkan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Hal ini menunjukkan Motivasi Intrinsik merupakan prediktor yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan temuan (Desy Mardianty et al., 2023) dan (Evalina et al., 2026) bahwa karyawan yang memiliki dorongan internal yang kuat—seperti rasa puas, tanggung jawab, dan keinginan berkembang—cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F-hitung  $16,914 > F\text{-tabel } 3,29$ ; Sig.  $0,000 < 0,05$ ), dengan kontribusi sebesar  $51,4\%$  ( $R^2$ ). Temuan ini memperkuat kerangka teoritis bahwa peningkatan kinerja karyawan terbentuk dari kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi internal yang tinggi, sejalan dengan hasil penelitian (Dzul Ikram, 2025) yang juga menemukan pengaruh signifikan kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Makmur, terutama melalui keteladanan pemimpin dan penyampaian visi organisasi yang jelas (H1 diterima).
2. Motivasi Intrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Makmur, terutama melalui rasa puas, bangga, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya (H2 diterima).
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Makmur dengan kontribusi sebesar  $51,4\%$ , dan Motivasi Intrinsik merupakan variabel yang paling dominan (H3 diterima).

##### Saran

1. Bagi manajemen, disarankan mengoptimalkan perhatian individual pemimpin kepada karyawan, mempertahankan nilai keteladanan dan integritas kepemimpinan, serta memperkuat budaya apresiasi guna menjaga motivasi internal karyawan.
2. Bagi karyawan, diharapkan dapat mempertahankan inisiatif kerja yang sudah baik dan terus mengembangkan kompetensi diri secara mandiri.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas jumlah sampel maupun objek penelitian pada perusahaan lain, serta menambahkan variabel Manajemen Sumber Daya Manusia lain yang relevan, seperti disiplin kerja, work-life balance, atau pelatihan.

#### REFERENSI

- Desy Mardianty, R. H., Hayati, R., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RIHO MANDIRI*. <https://repository.uir.ac.id/26697/1/6>. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.pdf.
- Dzul Ikram, N. M. (2025). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMIE GACOAN SOEKARNO HATTA TLOGOSARI, SEMARANG*. 6(3). <https://doi.org/10.32815/jpro.v6i3.2777>
- Evalina, R., Manurung, B., Saragih, H., & Rajagukguk, T. (2026). *Pengaruh Work-Life Balance , Beban Kerja , dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Bloum Coffee Medan*. 5(1), 10947–10960.
- Hermina, D., & Huda, N. (2024). *Memahami Populasi dan Sampel : Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif*. 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Lestari, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mukti Indo Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 32–40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.11>
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). *KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN*. 17(2), 1168–1180. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.546>
- Muliawan, F., & Ulum, M. (2025). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 1(1), 1–12.
- Mulyadi, D. (2025). *DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL PADA PERUSAHAAN TEKNOLOGI DI INDONESIA*. 3(1), 21–34. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v3i1.136>
- Munif, M. V. M. (2024). *Dar El Ilmi : Jurnal Keagamaan , Pendidikan dan Humaniora | P-ISSN 2303-3487 | E-ISSN SEJARAH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL Moh . Vito Miftahul Munif PENDAHULUAN Pemimpin merupakan faktor dominan dan strategis dalam berkembangnya sebuah organisasi . Menurut*. 11(2), 145–158. <https://doi.org/10.52166/dareililmi.v11i2.7911>
- Mustopa, H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i1.5>
- Prasetyo, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(1), 106–112. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.179>