

# Pengaruh Motivasi Karyawan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi di Perusahaan Manufaktur

Muhamad Fauzan Algipari

Universitas Nusa Putra dan [muhamad.fauzan\\_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:muhamad.fauzan_mn23@nusaputra.ac.id)

---

## ABSTRAK

---

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi pada perusahaan manufaktur PT. Barkah Jaya Mandiri. Motivasi karyawan dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja, sementara kepemimpinan transformasional berperan dalam menginspirasi dan mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah yang kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 22 karyawan dari berbagai divisi di PT. Barkah Jaya Mandiri sebagai responden. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner telah diuji untuk validitas dan ketepatan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengevaluasi bagaimana variabel independen berhubungan satu sama lain (motivasi karyawan dan kepemimpinan transformasional) dan variabel dependen (kinerja organisasi). Hasil studi menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja organisasi. Motivasi karyawan memiliki kontribusi yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Keputusan ini mengimplikasikan yang perusahaan perlu meningkatkan strategi motivasi dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan transformasional untuk mendapatkan hasil yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi literatur manajemen SDM dan dapat digunakan sebagai contoh untuk praktisi di industri manufaktur dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

**Kata Kunci:** *Motivasi Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Organisasi, Perusahaan Manufaktur, PT. Barkah Jaya Mandiri*

## ABSTRACT

---

The purpose of this study is to examine the impact of employee motivation and transformational leadership on organizational effectiveness at the manufacturing company PT. Barkah Jaya Mandiri. Employee motivation is considered an essential factor that affects work spirit and productivity, while transformational leadership plays a role in inspiring and encouraging employees to achieve higher organizational goals. Quantitative research methodology is employed with a survey methodology, involving 22 employees from various divisions at PT. Barkah Jaya Mandiri as respondents. Information was gathered using questionnaires that have been put through reliability and validity tests. Data analysis was carried out utilizing multiple regression using linear models to test the relationship between independent variables (employee motivation and transformational leadership) and the dependent variable (organizational performance). The study's findings show that employee motivation and transformational leadership significantly positively affect organizational performance. Employee motivation has a more dominant contribution compared to transformational leadership in improving organizational performance. These findings imply that the company needs to enhance motivational strategies and develop transformational leadership capabilities to achieve optimal performance. This study advances the field of human resource management literature and can provide as a reference for experts operating within the manufacturing industry in effectively managing human resources.

**Keywords:** *Employee Motivation, Transformational Leadership, Organizational Performance, Manufacturing Company, PT. Barkah Jaya Mandiri*

---

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang ketat, kinerja organisasi menjadi komponen penting dalam mengidentifikasi tingkat keberhasilan suatu bisnis. Kinerja organisasi yang optimal ada banyak cara untuk mencapainya, salah satunya adalah dengan meningkatkan semangat pekerja dan menerapkan kepemimpinan yang efektif. PT. Barkah Jaya Mandiri, sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi barang konsumsi, menyadari pentingnya dua faktor ini dalam mencapai target bisnis dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Motivasi karyawan merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan, membangkitkan, dan mempertahankan perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan. Motivasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, yang pada akhirnya akan terjadi, menguntungkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan dan pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk pengembangan karir.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang menekankan pada pertumbuhan visi bersama, inspirasi, dan stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan karyawan dan penciptaan perubahan positif yang berkelanjutan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan tempat kerja yang lebih dinamik dan kreatif, yang sangat diperlukan dalam industri manufaktur yang terus berkembang seperti PT. Barkah Jaya Mandiri.

Studi ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak motivasi karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi di PT. Barkah Jaya Mandiri. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan, untuk meningkatkan produktivitas bisnis dan meningkatkan pesaingnya di pasar yang kompetitif.

Penelitian ini akan mengulas berbagai teori dan studi terdahulu yang terkait dengan dorongan karyawan, kepemimpinan transformasional, dan kinerja organisasi. Berikutnya, metode penelitian yang digunakan tentang mengevaluasi dampak kedua variabel yang independen dari kinerja organisasi akan dijelaskan. Akhirnya, hasil penelitian akan dianalisis dan dibahas untuk memberikan rekomendasi praktis bagi PT. Barkah Jaya Mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja organisasinya.

## LANDASAN TEORI

### A. Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan di tempat kerja mereka. Motivasi karyawan berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan di mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan puas dengan apa yang mereka capai. Dalam hal ini, motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan mereka.

## B. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mendorong dan mendorong karyawan mereka untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional adalah pola prinsip, keyakinan, dan kebutuhan yang menerima perubahan sebagai upaya baru. Pemimpin dengan gaya transformasional dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Pemimpin dengan gaya transformasional biasanya memiliki pandangan visioner dan dapat membantu bawahannya memperoleh keterampilan yang mereka butuhkan.

## C. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah ukuran tingkat prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan dan perilaku anggota organisasi. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai output (hasil) dari proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selain itu, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil dari rangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan organisasi. Kinerja suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi selama mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## METODE PENELITIAN

Metode survei kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik terhadap data yang diperoleh. Metode survei dilakukan dengan mengirimkan survei kepada responden yang telah dipilih. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Barkah Jaya Mandiri yang terdiri dari 50 orang. Jumlah sampel dihitung melalui teknik sampel acak, dan jumlah sampel yang dihitung menggunakan metode ini representatif. Berdasarkan formulir tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 22 responden. Data studi ini dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden. Kuesioner dirancang tentang mengukur tiga variabel utama, yaitu motivasi karyawan, kepemimpinan transformasional, dan kinerja organisasi. Kuesioner dengan menggunakan skala Likert bernilai lima poin, di mana satu poin menampilkan bahwa mereka "sangat tidak setuju" dan lima "sangat setuju" ditunjukkan dalam poin. Data yang dikumpulkan akan dievaluasi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis data meliputi tiga tahap utama: uji regresi, uji normalitas, dan uji reliabilitas.

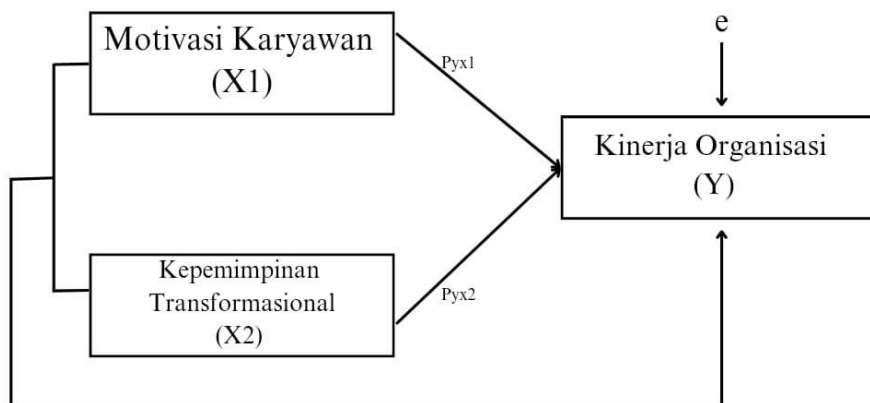
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Regresi Berganda

Pengaruh variabel ditentukan dengan uji regresi independen (motivasi karyawan dan kepemimpinan transformasional) terkait dengan variabel dependen (kinerja organisasi). Model regresi persamaan berikut digunakan untuk regresi linear berganda:

Keterangan:

- Y = Variabel endogen Kinerja Karyawan
- X1 = Variabel eksogen Motivasi Karyawan
- X2 = Variabel eksogen Kepemimpinan Transformasional



- $\beta_{yx1}$  = Koefisien jalur X1 ke Y
- $\beta_{yx2}$  = Koefisien jalur X2 ke Y
- $e_1$  = Koefisien jalur variabel error 1

Menemukan hipotesis dalam persamaan:  $Y = \beta_{yx1}X1 + \beta_{yx2}X2 + e_1$

**Hasil Uji Regresi Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.967	.963	1.59447

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Model regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) memiliki kinerja yang sangat baik. Dengan nilai R yang sangat tinggi (0.983), kita dapat menyimpulkan bahwa variabel independen dan dependen saling berhubungan. Koefisien determinasi (R Square) yang tinggi (0.967) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh model ini. Adjusted R Square yang hampir sama tinggi (0.963) menegaskan validitas model setelah penyesuaian untuk jumlah variabel independen terakhir, standar error dari estimasi yang relatif kecil (1.59447) menunjukkan prediksi yang akurat dari model regresi ini.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335,476	2	667,738	262,649	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,762	18	2,542		
	Total	1381,238	20			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

1. **F-statistic (F):** Nilai F-statistic (262,649) adalah rasio variasi yang ditunjukkan oleh model (Regresi) terhadap variasi yang tidak dijelaskan dengan jelas (Residual). Semakin besar nilai F, semakin signifikan model regresi tersebut.
2. **Signifikan (Sig):** Nilai p (0,000) menunjukkan bahwa bukti yang cukup menunjukkan penolakan hipotesis nol (H0) bahwa X1 dan X2 tidak mempengaruhi Y secara signifikan. Artinya motivasi karyawan (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) secara bersamaan berdampak secara signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

Jadi, berdasarkan hasilnya uji regresi ANOVA ini, kami dapat mengetahui bahwa model regresi linear berganda yang mengikutsertakan X1 (motivasi karyawan) dan X2 (kepemimpinan transformasional) memiliki berpengaruh besar pada variabel Y, yaitu kinerja organisasi, di PT Barkah Jaya Mandiri.

Coefficients<sup>a</sup>

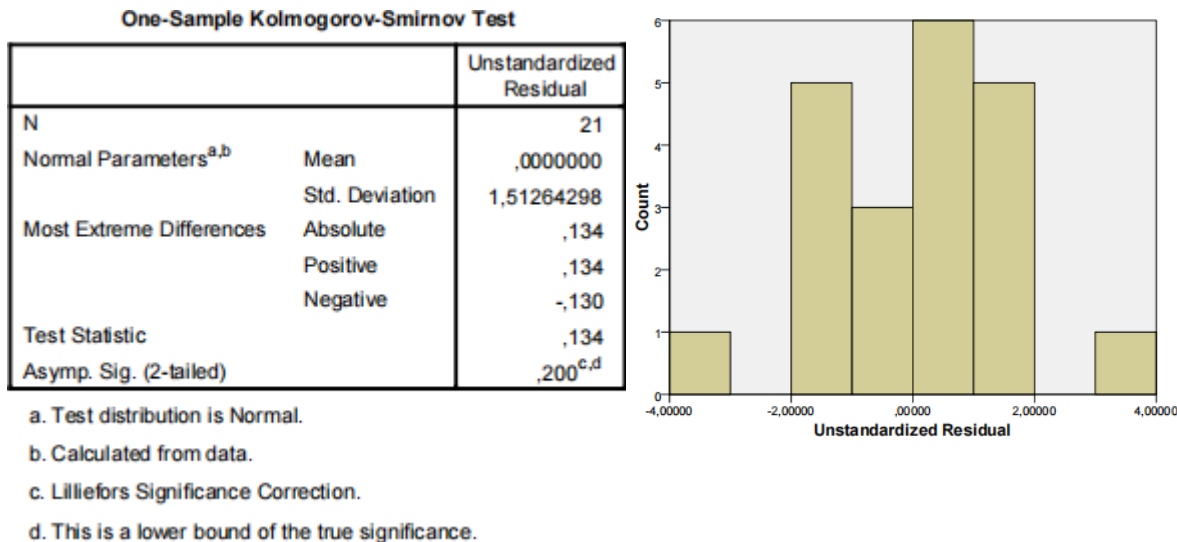
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,174	1,176		,998	,332
	X1	,392	,136	,501	2,874	,010
	X2	,484	,172	,490	2,815	,011

a. Dependent Variable: Y

1. Konstanta (intercept) adalah nilai Y ketika semua variabel independen telah dihitung (X1 dan X2) berada pada nilai nol. Dalam konteks ini, nilai konstanta adalah 1,174. Nilai t yang signifikan (t = 2,874) dengan signifikan sebesar 0,010 menunjukkan bahwa konstanta ini signifikan secara statistik berbeda dari nol.
2. Variabel X1 adalah motivasi karyawan. Koefisien B yang diperoleh adalah 1,176 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi karyawan (X1) berkontribusi sebesar 1,176 unit terhadap nilai Y (kinerja organisasi). Nilai t yang tinggi (t = 8,654) dengan signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan secara statistik.
3. Variabel X2 adalah kepemimpinan transformasional. Koefisien B untuk X2 adalah 0,998 yang menunjukkan bahwa setiap kemajuan dalam satu unit dalam kepemimpinan transformasional (X2) berkontribusi sebesar 0,998 unit terhadap nilai Y. Nilai t yang tinggi (t = 5,805) dengan signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap Y juga signifikan secara statistik.

### B. Uji Normalitas

Untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas dan Shapiro Wilk digunakan. Data ditampilkan melalui distribusi normal jika ada nilai signifikan di atas 0,05.



Karena jika nilai signifikansi (0,200) melebihi 0,05 maka kita dapat menyimpulkan bahwa data itu residual berdistribusi yang normal. Sebaliknya, bukti tidak cukup untuk menolak hipotesis nol bahwa data residual mengikuti distribusi normal.

### C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi internal dari kuesioner yang digunakan. Uji reliabilitas yang diterapkan adalah uji Cronbach's Alpha. Kuesioner dianggap kredibel jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,70.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	21	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	2

1. **Nilai Cronbach's Alpha:** Nilai Alpha Cronbach berkisar antara 0 dan 1; nilai yang lebih tinggi adalah yang tertinggi di Cronbach konsistensi internal dari kuesioner tersebut. Secara umum, nilai Alpha Cronbach di atas 0,70 dianggap sebagai indikator yang kuesioner terbukti dapat diandalkan. Dalam kasus ini, nilai 0,971 menunjukkan bahwa kedua item kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi.
2. **Jumlah item (N of Items):** Jumlah item yang di uji adalah 2, yang menunjukkan bahwa reliabilitas diukur untuk dua variabel utama dalam kuesioner.

Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa survei yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan, sehingga data yang dikumpulkan dapat dianggap konsisten dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

## KESIMPULAN

Menurut temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional di PT. Barkah Jaya Mandiri. Uji regresi linear berganda menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen (motivasi karyawan dan kepemimpinan transformasional) dengan variabel dependen (kinerja organisasi), yang dibuktikan dengan nilai R adalah 0,983 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,967. Hal ini menunjukkan bahwa 96,7% variasi dalam kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel motivasi karyawan dan kepemimpinan transformasional. Analisis lebih lanjut juga mengungkapkan bahwa baik motivasi karyawan maupun kepemimpinan transformasional masing-masing memengaruhi kinerja organisasi. Koefisien jalur untuk motivasi karyawan adalah 1,176 dengan nilai t sebesar 8,654, sedangkan koefisien jalur untuk kepemimpinan transformasional adalah 0,998 dengan nilai t sebesar 5,805. Kedua variabel ini menunjukkan bahwa nilai p adalah signifikan ( $p < 0,001$ ), yang menegaskan bahwa pengaruh mereka terhadap kinerja organisasi adalah signifikan secara statistik.

Selain itu, uji reliabilitas yang dilakukan mengkonfirmasi bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang ada di dalam sangat tinggi dan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,971. Hal ini menjamin bahwa informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner adalah konsisten dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Data residual memiliki distribusi normal, menurut uji normalitas, dengan nilai relevansi adalah 0,200 yang melebihi 0,05 yang berarti bukti tidak memadai untuk membantah hipotesis nol bahwa data residual mengikuti distribusi normal, sehingga memenuhi asumsi dasar untuk analisis regresi. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa upaya untuk memperbaiki motivasi karyawan dan menerapkan kepemimpinan transformasional dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi di PT. Barkah Jaya Mandiri. Temuan ini memberikan landasan yang kuat bagi manajemen perusahaan untuk fokus pada strategi yang dapat meningkatkan motivasi

karyawan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, demi mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

## REFERENSI

- Fatyandri, Adi Neka, and Lylya Shanty. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 13.2 (2022): 43-53.
- Hadiyatno, D. (2024). Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(5), 45-57.
- Hutagalung, D., Novitasari, D., Silitonga, N., Asbari, M., & Supiana, N. (2021). Membangun Inovasi Organisasi: Antara Kepemimpinan Transformasional dan Proses Manajemen Pengetahuan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4568-4583.
- KERJADIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 233-249.
- Kurniawan, Asep Reza, Ni Nyoman Putu Martini, and Toni Herlambang. "Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bank jatim situbondo." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 6.1 (2020): 102- 110.
- Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4025-4040.
- Nursolihat, W., & Abadi, F. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN
- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan outsourcing RRI Mataram* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Santoso, Sugeng, et al. "Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Operasional." *Sketsa Bisnis* 9.1 (2022): 34-52.