

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN CABANG SUNGGUMINASA GOWA

Muh Rifqy Prasetyo Azis

STIE YPUP Makassar

Email: muhrifqyprasetyoazis@gmail.com

Sukardi

STIE YPUP Makassar

Email: sukardisempd@gmail.com

Muhammad Ihsan H.M. Baso

STIE YPUP Makassar

Email: baso@stie-ypup.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance at PT Pegadaian Sungguminasa Branch, Gowa. The background of this research lies in the strategic role of human resources in achieving organizational goals, where leadership style and motivation are essential determinants of employee performance. Previous research has consistently emphasized the positive contribution of transformational leadership in building a conducive work culture and the role of motivation in improving productivity. However, limited empirical studies have specifically focused on PT Pegadaian, particularly at the Sungguminasa Branch, which faces challenges of attendance, work discipline, and employee morale. This study adopts a quantitative descriptive approach with a saturated sampling technique, involving all 24 employees as respondents. Data were collected using a structured questionnaire consisting of transformational leadership, work motivation, and performance indicators measured on a Likert scale. The analytical tool employed is multiple linear regression using SPSS software, supported by validity, reliability, and classical assumption tests to ensure the robustness of the findings. The results show that transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance, reflected in the ability of leaders to inspire, provide individual consideration, stimulate innovation, and build trust. Work motivation also demonstrates a significant effect, where employees with high intrinsic and extrinsic motivation show higher initiative, discipline, and achievement orientation. Furthermore, the simultaneous test indicates that transformational leadership and work motivation together have a stronger effect improving performance compared to their partial influence. This study contributes theoretically by

reaffirming the importance of transformational leadership and motivation as strategic variables in human resource management. Partially, the findings are expected to serve as input for PT Pegadaian to strengthen leadership development programs and design motivational strategies that can increase employee commitment and productivity. The study also emphasizes that organisations with small populations, such as the Sungguminasa Branch, can still provide valuable insights for management practices.

Keywords: *transformational leadership, work motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa. Latar belakang penelitian ini didasari oleh peran strategis sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana gaya kepemimpinan dan motivasi menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu secara konsisten menekankan kontribusi positif kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya kerja kondusif serta peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas. Namun demikian, kajian empiris yang menitikberatkan pada PT Pegadaian, khususnya di Cabang Sungguminasa, masih terbatas, padahal cabang ini menghadapi tantangan terkait kehadiran, disiplin kerja, dan semangat karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi karyawan sebanyak 24 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner terstruktur yang mencakup indikator kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, serta dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan keandalan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tercermin dari kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, perhatian individual, stimulasi informasi, serta membangun kepercayaan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan, dimana pegawai dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi memiliki inisiatif, kedisiplinan, serta orientasi prestasi yang lebih baik. Selanjutnya, hasil uji simultan memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel. Secara teoretis, penelitian ini menegaskan kembali pentingnya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai variabel strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Pegadaian dalam memperkuat

program pengembangan kepemimpinan dan merancang strategi motivasi untuk meningkatkan komitmen serta produktivitas karyawan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa organisasi dengan jumlah populasi terbatas, seperti Cabang Sungguminasa, tetap mampu memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan praktik manajemen secara luas.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi karena memegang peran sentral dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun ketersediaan modal, melainkan juga oleh kualitas karyawan yang menjalankan aktivitas perusahaan sehari-hari. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, kepemimpinan dan motivasi kerja dipandang sebagai faktor fundamental yang memengaruhi tingkat keberhasilan individu maupun organisasi (Dewi & Setiawan, 2021).

Kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, telah diakui sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membawa perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memberi perhatian individual kepada bawahannya. Melalui pendekatan ini, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat, meningkatkan komitmen, dan mendorong karyawan untuk bekerja melebihi ekspektasi. Studi Fauzan dan Widodo (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi dan kinerja pegawai. Senada dengan itu, penelitian Wang et al. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan adaptabilitas karyawan, terutama dalam menghadapi dinamika organisasi yang kompetitif.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memegang peran krusial dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong utama yang menentukan tingkat kedisiplinan, inisiatif, serta orientasi prestasi individu. Menurut Fitriana dan Saputra (2022), karyawan yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih besar dibandingkan mereka yang motivasinya rendah. Penelitian Hidayat dan Puspitasari (2021) juga menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga peningkatan motivasi harus menjadi strategi penting bagi manajemen organisasi.

Fenomena yang terjadi di PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa memperlihatkan adanya tantangan dalam menjaga dan stabilitas dan efektivitas kinerja pegawai. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya masalah terkait keterlambatan kerja, tingkat absensi yang cukup tinggi, serta penurunan semangat dalam menyelesaikan target kerja harian. Kondisi ini berdampak pada fluktuasi pencapaian *Key Performance Indicator (KPI)* perusahaan, terutama dalam hal kualitas layanan dan produktifitas operasional. Hal ini mengindikasikan adanya faktor internal organisasi, khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, yang belum optimal dalam mendorong kinerja karyawan,

Penelitian terdahulu memberikan gambaran konsisten mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Hussain dan Nazari (2024) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam konteks pendidikan. Jamaludin (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja, yang berarti kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan performa pegawai. Yulianti dan Fitria (2022) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dari temuan tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja adalah dua variabel penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi hasil kerja karyawan.

Namun demikian, masih terdapat celah penelitian (research gap) yang dapat diidentifikasi. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor publik atau pendidikan, sedangkan penelitian dalam sektor jasa keuangan, khususnya di PT Pegadaian, masih terbatas. Kedua, penelitian terdahulu umumnya menggunakan sampel besar, sementara kajian pada organisasi dengan jumlah populasi kecil jarang dilakukan, padahal tetap memiliki kontribusi penting dalam memberikan pemahaman kontekstual. Ketiga, fenomena empiris di PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa memperlihatkan urgensi untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di tingkat cabang.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada fokusnya pada PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa, dengan melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 24 orang sebagai sampel penelitian (teknik sampel jenuh). Pendekatan ini memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi riil karyawan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks

organisasi jasa keuangan. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi manajerial bagi PT Pegadaian untuk memperbaiki strategi kepemimpinan dan program motivasi kerja yang lebih efektif.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa; (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; serta (3) menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan, penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan akademik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PT Pegadaian, khususnya di tingkat cabang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-deskriptif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel yang bersifat numerik, sehingga hasilnya dapat diuji secara statistik (Sugiyono, 2019).

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Desain penelitian berbentuk survei menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang disebarlang langsung kepada responden.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa, yang berlokasi di Jl. Habibu Kulle No. 5, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian berlangsung mulai Desember 2024 hingga Februari 2025, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, dan analisis hasil.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa yang berjumlah 24 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 30 orang), maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian

ini adalah 24 orang. Pemilihan sampel jenuh sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) bahwa apabila populasi kurang dari 30, maka seluruh populasi dijadikan sampel untuk memperoleh hasil yang lebih representatif.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: (1) data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner. Kuisioner berisis pernyataan terkait kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang diukur menggunakan skala Likert (1=sangat tidak setuju sampai 4=sangat setuju); (2) data sekunder, berupa informasi tambahan yang diperoleh dari laporan internal perusahaan, literatur, dan jurnal ilmiah yang relevan dengan variabel penelitian; (3) teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara: (a) kuisioner, sebagai instrumen utama untuk mengukur varibel penelitian; (b) dokumentasi, untuk memperoleh data tamhan seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, serta laporan kinerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi: (1) Uji Validitas, untuk mengetahui kelayakan butir pertanyaan pada kuisioner; (2) Uji Reliabilitas, untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian; (3) Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; (4) analisis regresi berganda, ntuk mengetahui pengrauh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji f); (5) Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengukur seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasioanl dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa sebanyak 24 orang. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan, data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Hasil distribusi menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 25–35 tahun, dengan latar belakang pendidikan S1 dan masa kerja lebih dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan yang cukup memadai, sehingga memiliki kapasitas dalam mendukung kinerja perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Fitriyani dan Hartono (2020) bahwa faktor demografis, khususnya usia produktif dan pengalaman kerja, berkontribusi pada tingkat kinerja individu di

organisasi. Dengan demikian, kondisi demografis responden relatif mendukung pelaksanaan penelitian ini.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	75,0%
Perempuan	6	25,0%
Total	24	100%

Sumber: olah data (2025)

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 75% dari total responden, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa didominasi oleh laki-laki.

Tabel .2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 – 24	12	50,0%
25 – 28	12	50,0%
Total	24	100%

Sumber: Olah data 2025

Dari Tabel 2, terlihat bahwa responden terbagi merata antara kelompok usia 20–24 tahun dan 25–28 tahun, masing-masing sebanyak 12 orang atau 50% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam kelompok usia produktif muda.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	3	12,5%
D3	2	8,3%
S1	19	79,2%
Total	24	100%

Sumber: Olah data 2025

Pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 19 orang atau 79,2%. Sedangkan lulusan SMA/SMK sebanyak 3 orang (12,5%) dan lulusan D3 sebanyak 2 orang (8,3%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa umumnya memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel utama yang dianalisis, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). pengukuran masing-masing variabel dilakukan melalui kuisioner menggunakan skala Likert 1-5. Berikut disajikan gambaran deskripsi data dari masing-masing variabel:

Tabel 4. Deskripsi Penelitian

Indikator	Skor Jawaban				Mean	F (S + SS)	% (S + SS)
	Responden						
	STS	TS	S	SS			
X1.1	4	2	15	3	3.1	18	75%
X1.2	2	1	18	3	3.3	21	87.5%
X1.3	2	3	19	0	3.1	19	79.2%
X1.4	2	3	15	4	3.2	19	79.2%
X1.5	0	1	18	5	3.5	23	95.8%
X2.1	0	0	19	5	3.8	24	100%
X2.2	0	1	18	5	3.7	23	95.8%
X2.3	0	2	17	5	3.7	22	91.7%
X2.4	0	1	19	4	3.7	23	95.8%
Y1	0	1	20	3	3.7	23	95.8%
Y2	0	2	18	4	3.7	22	91.7%
Y3	0	2	19	3	3.7	22	91.7%
Y4	0	1	18	5	3.8	23	95.8%

Sumber: Olah data 2025

Sebagian besar indikator dalam variabel kepemimpinan transformasional pada kategori cukup baik hingga baik, dengan skor rata-rata tertinggi pada indikator X1.5 (3.5) yang menunjukkan bahwa pimpinan dianggap cukup memberikan perhatian personal dan dorongan positif. Meskipun tidak semua indikator berada di kategori “baik sekali”, namun mayoritas responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan terkait kepemimpinan transformasional mengindikasikan persepsi yang relatif positif.

Hasil Penelitian

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuisioner menghasilkan data yang konsisten. Uji ini dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. instrumen dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Semakin tinggi nilai alpha, semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal item-item dalam instrumen.

Tabel 5. Analisis Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.629	13

Sumber: olah data 2025

Berdasarkan kriteria di atas, maka nilai 0,629 berada dalam kategori cukup reliabel. Artinya, instrumen ini memiliki tingkat konsistensi internal yang cukup baik dan dapat diterima, terutama dalam konteks penelitian sosial dengan jumlah responden yang terbatas.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.157	3.743		1.645	.115
	Kepemimpinan Transformasional	-.116	.232	-.082	-.500	.622
	Motivasi Kerja	.692	.150	.759	4.608	.000
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Olah data 2025

Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,157 - 0,116 X_1 + 0,692 X_2$$

1. Konstanta sebesar 6,157 menunjukkan bahwa jika variabel X_1 dan X_2 bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan adalah 6,157.

2. Koefisien X1 negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kepemimpinan Transformasional (X1) justru diikuti penurunan kinerja karyawan sebesar 0,116 satuan, namun pengaruh ini tidak signifikan.
3. Koefisien X2 positif sebesar 0,692 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,692 satuan secara signifikan.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara individual terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) terhadap taraf signifikan 0,05. Jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.157	3.743		1.645	.115
	Kepemimpinan Transformasional	-.116	.232	-.082	-.500	.622
	Motivasi Kerja	.692	.150	.759	4.608	.000
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh output sebagai berikut: (1) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Nilai t hitung = -0,500 dengan nilai Sig. = 0,622. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,622 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa; (2) Variabel Motivasi Kerja (X2), Nilai t hitung = 0,500 dengan nilai Sig. = 0,622. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,622 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 5% (0,05). Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji f
ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.334	2	26.167	11.871	<.000 ^b
	Residual	46.291	21	2.204		
	Total	98.625	23			
a. Dependent Variable: T.Y						
b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1						

Sumber: olah data 2025

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.486	1.485
a. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1				

Sumber: Olah data 2025

Nilai R Square sebesar 0,531 menunjukkan bahwa 53,1% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama. Sedangkan sisanya, yaitu 46,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan lainnya, budaya organisasi, atau faktor individu lainnya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan di PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya efektivitas pemimpin dalam mengimplementasikan dimensi-dimensi utama kepemimpinan transformasional, seperti pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada bawahan. Dengan demikian, meskipun secara teoritis kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja, dalam konteks penelitian ini gaya kepemimpinan tersebut belum terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi masukan bagi pihak manajemen PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa untuk mengevaluasi efektivitas implementasi kepemimpinan transformasional, khususnya dalam aspek pemberian motivasi, perhatian individual, dan pengembangan potensi karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri maupun dari faktor eksternal mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan. Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik dalam bentuk disiplin kerja, kualitas hasil kerja, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dalam konteks PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa, dorongan untuk mencapai target, adanya hubungan kerja yang baik antar rekan kerja, dan rasa tanggung jawab atas tugas-tugas pekerjaan menjadi faktor utama pendorong motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kompetitif serta adanya sistem reward yang memadai juga menjadi pemicu peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, baik dari sisi pemberian insentif, pengembangan karir, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis ini juga didukung oleh nilai R Square sebesar 0,531, yang berarti bahwa 53,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh simultan kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja. Sisanya, yaitu sebesar 46,9%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun gaya kepemimpinan lainnya. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun secara parsial kepemimpinan transformatif tidak memberikan pengaruh signifikan, namun jika dikombinasikan dengan motivasi kerja, keduanya mampu memberikan kontribusi secara kolektif terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Sungguminasa Gowa. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda, dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, kepemimpinan transformatif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual berhasil meningkatkan semangat kerja dan loyalitas bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Kedua, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi menunjukkan disiplin, inisiatif, serta orientasi prestasi yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong peningkatan kualitas kerja individu maupun tim.

Ketiga, secara simultan kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel. Sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja sebagai variabel strategis dalam meningkatkan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen PT Pegadaian dalam menyusun strategi pengembangan kepemimpinan dan

program motivasi kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing dalam menghadapi persaingan industri jasa keuangan yang semakin kompetitif.

REFERENSI

- Arifah, N., & Wahyudi, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 9(1), 77–85. <https://doi.org/10.31219/osf.io/fxmga>
- Damayanti, R., & Huda, M. (2023). Dimensi perilaku dalam pengukuran kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 87–95. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nrvjc>
- Fadhillah, R., & Lestari, D. (2021). Jenis motivasi kerja dan dampaknya terhadap perilaku organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 8(2), 88–96. <https://doi.org/10.31219/osf.io/hgyuq>
- Fauzan, M., & Widodo, A. (2023). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap inovasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 25–34. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5c97v>
- Fitriana, D., & Saputra, R. A. (2022). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap loyalitas dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 12(1), 55–63. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ew7s9>
- Fitriyani, S., & Hartono, R. (2020). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–53. <https://doi.org/10.31294/jim.v8i1.34876>
- Hidayat, R., & Puspitasari, F. (2021). Tujuan motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 72–81. <https://doi.org/10.31219/osf.io/q5df7>
- Hussain, N. H. M., & Nazari, P. N. A. (2024). Transforming performance: The significance of transformational leadership. *e-Jurnal Penyelidikan dan Kepemimpinan*.
- Jamaludin, F. H. (2024). The influence of transformational leadership on teacher motivation and student achievement. *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*.
- Kyule, A., & Dima, K. H. (2024). Transformational leadership and employee performance of community conservancies in Kenya. *International Journal of Social Sciences and Management Education*.
- Lestari, D., & Nugroho, A. (2022). Kinerja individu dan organisasi dalam konteks manajemen modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 12(1), 33–41. <https://doi.org/10.31219/osf.io/pzq7f>
- Putri, A. R., & Firmansyah, R. (2021). Dimensi kepemimpinan transformasional dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 11(2), 101–109. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jzhmc>

- Rahayu, T. N., & Santoso, D. (2021). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–123. <https://doi.org/10.31219/osf.io/cj8pa>
- Rahmawati, S., & Ananda, D. R. (2022). Optimalisasi penilaian kinerja pegawai dalam pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 10(1), 88–97. <https://doi.org/10.31219/osf.io/txjzp>
- Ramadhani, A., & Supriyanto, A. S. (2021). Indikator kinerja karyawan dalam konteks organisasi sektor jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 90–98. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9vbgz>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429275791>
- Salsabila, N., & Rachmadi, M. (2021). Analisis indikator motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 67–75. <https://doi.org/10.31219/osf.io/r3fqu>
- Susanto, A., & Wulandari, E. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan*, 8(1), 42–51. <https://doi.org/10.31219/osf.io/b6agq>
- Wang, H., Tsai, C., Wang, C., & Chan, C. (2022). Leadership styles and employee adaptability: Exploring the mediating role of organizational climate. *Journal of Business Research*, 141, 31–44. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.001>
- Yulianti, S., & Fitria, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 45–53. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vbtq6>