

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA TEKNOLOGI

Aisah¹, Christin Indriyani Pakpahan²
Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia
048039358@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of transformational leadership, job satisfaction, and work motivation on employee performance at PT Surya Teknologi . The research employs a quantitative method with a descriptive analysis approach, involving 100 respondents. Partial tests revealed that transformational leadership, job satisfaction, and work motivation each have a significant impact on employee performance. Additionally, simultaneous tests demonstrated that these three variables collectively contribute significantly to improving employee performance, with a determination coefficient of 30%. These findings affirm that the combination of inspirational leadership, high job satisfaction, and strong work motivation plays a crucial role in creating a productive work environment that supports the achievement of organizational goals. The results provide an empirical foundation for developing more effective human resource management strategies within the company.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Teknologi . Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis, melibatkan 100 responden. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji simultan membuktikan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30%. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan yang inspiratif, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan motivasi kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini memberikan dasar empiris untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin bekerja bersama timnya untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk membimbing perubahan melalui inspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama dengan anggota tim. Gaya kepemimpinan ini melibatkan peningkatan motivasi, moral, dan kinerja para pengikut melalui berbagai mekanisme, seperti menghubungkan identitas pengikut dengan proyek dan dengan keberadaan dari organisasi itu sendiri, atau disebut perusahaan [1]

Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif. Melalui intellectual stimulation, pemimpin tidak hanya tantangan status quo, tapi juga membuka jalan bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mencari solusi inovatif terhadap masalah-masalah yang dihadapi, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja. Kepemimpinan transformasional secara efektif meningkatkan motivasi karyawan dengan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi dan menyelaraskan tujuan-tujuan ini dengan tujuan pribadi karyawan. Dengan menggunakan motivational speaking dan charisma, pemimpin transformasional membangkitkan antusiasme dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat serta mengembangkan sikap positif terhadap tugas mereka. Ini berdampak pada peningkatan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi [2]

Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional seseorang terhadap berbagai segi pekerjaannya. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep yang tunggal; seseorang dapat merasa relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya. Selain itu, kepuasan kerja bisa juga dipahami sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait dengan penghargaan yang diterima, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. [3]

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan intelektual. Mereka lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab terhadap kinerja dari karyawan. Untuk menunjang kepuasan kerja, pemimpin perlu mengetahui dan menangani faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan efektif, dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dengan mengelola kepuasan kerja, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menjamin kinerja organisasi yang efektif dan efisien.[4]

Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja merupakan dua konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memfokuskan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui ekspektasi mereka, sedangkan kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dua elemen ini berinteraksi dalam cara yang kompleks untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional berpusat pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi yang jelas, memotivasi karyawan, dan mempromosikan tingkat kepercayaan dan rasa hormat yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional sering digambarkan sebagai individu yang karismatik, yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berusaha lebih keras daripada yang diharapkan.[5]

Interaksi antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mendukung lingkungan kerja yang sinergis, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa nyaman untuk berkomunikasi, berinovasi, dan berkolaborasi. Kepuasan kerja yang tinggi sejalan dengan pengakuan dan pemenuhan kebutuhan karyawan oleh pemimpin transformasional, menghasilkan komitmen organisasi yang lebih tinggi.[6].

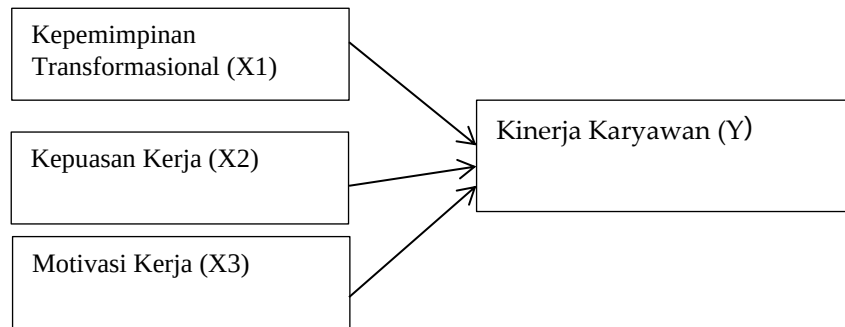
Masalah dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya implementasi kepemimpinan transformasional yang efektif. Gaya kepemimpinan yang tidak mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan dukungan emosional, atau memotivasi karyawan dapat menghambat terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang rendah akibat ketidakadilan dalam kompensasi, kurangnya pengakuan atas prestasi, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif juga menjadi penyebab utama menurunnya kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tidak optimal, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya insentif, peluang pengembangan karir, atau penghargaan, juga berkontribusi pada masalah ini. Komunikasi dan koordinasi yang tidak efektif antara pemimpin dan karyawan dapat mengurangi pemahaman terhadap visi dan tujuan organisasi, sementara budaya kerja yang tidak mendukung, seperti minimnya kolaborasi dan konflik internal, juga dapat menghambat peningkatan kinerja. Ketidakesesuaian antara harapan karyawan terhadap pekerjaan dengan kenyataan yang mereka hadapi, seperti beban kerja yang tidak seimbang atau kebijakan perusahaan yang tidak berpihak pada kesejahteraan karyawan, dapat menyebabkan frustrasi dan penurunan produktivitas. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan juga membuat karyawan merasa kurang percaya diri dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Penyebab-penyebab ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Surya Teknologi.

Kepemimpinan transformasional bersamaan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memfasilitasi kinerja karyawan yang superior, yang secara signifikan berkontribusi terhadap keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Pengelolaan yang efektif atas dua aspek ini mengarah pada penciptaan nilai dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Industri logistik sering kali menghadapi persaingan yang sangat ketat. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan keuntungan kompetitif dengan mendorong inovasi dan produktivitas. Hasil penelitian ini dapat menyediakan data empiris yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan manajerial untuk meningkatkan praktik kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia di perusahaan terutama di PT Surya Teknologi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengangkat judul penelitian **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Surya Teknologi.**

2. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pada penelitian berlangsung penulis dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Sugiyono, 2021) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis, yang berarti data yang dikumpulkan akan diolah dan dianalisis untuk memberikan gambaran atau deskripsi terperinci tentang situasi yang sedang diteliti. Dalam kasus ini, analisis didesain untuk menjelaskan pengaruh dari kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Teknologi , populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Surya Teknologi yang bekerja aktif pada tahun 2024-2025, dengan. Penelitian ini menggunakan metode accidental sample dalam penarikan sampelnya dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 100 karyawan.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Teknologi .

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Teknologi .

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Teknologi .

H4: Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Teknologi

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Kategori	Frekuensi (N)	Persen (%)
Laki-laki	41	41.0
Perempuan	59	59.0
Total	100	100

Berdasarkan distribusi data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan total jumlah responden sebanyak 100, karakteristik responden perempuan menduduki persentase yang sama dengan jumlah persentase sebanyak 59% dengan jumlah responden sebanyak 59 responden , dan laki-laki sebanyak 41% dengan jumlah responden sebanyak 41 responden.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0,908	0,1966	Valid
X1.2	0,913	0,1966	Valid
X1.3	0,921	0,1966	Valid
X1.4	0,878	0,1966	Valid

X1.5	0,724	0,1966	Valid
------	-------	--------	-------

Pada hasil uji validitas dengan 5 item pernyataan dan jumlah responden sebanyak 100, pada aspek ini r-hitung yang didapatkan senilai 0,724 sampai dengan 0.921, dalam hal ini lebih besar dari pada r-tabel dengan nilai 0.1966, maka item pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0,917	0,1966	Valid
X2.2	0,924	0,1966	Valid
X2.3	0,934	0,1966	Valid
X2.4	0,878	0,1966	Valid

Pada hasil uji validitas dengan 4 item pernyataan dan jumlah responden sebanyak 100, pada aspek ini r-hitung yang didapatkan senilai 0,878 sampai dengan 0.934, dalam hal ini lebih besar dari pada r-tabel dengan nilai 0.1966, maka item pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X3.1	0,749	0,1966	Valid
X3.2	0,735	0,1966	Valid
X3.3	0,810	0,1966	Valid
X3.4	0,686	0,1966	Valid

Pada hasil uji validitas dengan 4 item pernyataan dan jumlah responden sebanyak 100, pada aspek ini r-hitung yang didapatkan senilai 0,686 sampai dengan 0.810, dalam hal ini lebih besar dari pada r-tabel dengan nilai 0.1966, maka item pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y1.1	0,811	0,1966	Valid
Y1.2	0,839	0,1966	Valid
Y1.3	0,857	0,1966	Valid
Y1.4	0,716	0,1966	Valid

Pada hasil uji validitas dengan 4 item pernyataan dan jumlah responden sebanyak 100, pada aspek ini r-hitung yang didapatkan senilai 0,716 sampai dengan 0.857, dalam hal ini lebih besar dari pada r-tabel dengan nilai 0.1966, maka item pernyataan dapat dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

Item	Cronbach's Alpha.	N of Items	Keterangan
------	-------------------	------------	------------

Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.918	5	reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0.933	4	reliable
Motivasi Kerja (X3)	0.731	4	reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.817	4	reliable

Dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada dimensi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) didapatkan nilai Cronbach's Alpha 0.918, dimensi variabel Kepuasan Kerja (X2) mendapat nilai Cronbach's Alpha 0.933, dimensi pada variabel Motivasi Kerja (X3) nilai Cronbach's Alpha 0.731, dimensi Kinerja Karyawan (Y) nilai Cronbach's Alpha 0.817, nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang berarti semua pernyataan dinyatakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normlitas

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardize d Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		2.89703152
Most Extreme Differences	Absolute		0.068
	Positive		0.057
	Negative		-0.068
Test Statistic			0.068
Asymp. Sig. (2-tailed)			0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normalitas

Pada tabel 7, didapat diartikan dengan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > \alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah menepati syarat normalitas dalam uji model regresi.

b. Uji Multikolineritas

Tabel 8 Uji Multi Kolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.447	1.340		5.555	0.000		
X1	0.109	0.064	0.178	1.693	0.094	0.663	1.508
X2	0.173	0.075	0.237	2.299	0.024	0.689	1.451
X3	0.300	0.077	0.341	3.882	0.000	0.946	1.057

a. Dependent Variable: Y

Pada hasil data diatas didapatkan nilai tolerance pada variable X1 sebesar $0.663 > 0.10$, pada nilai VIF yang didapatkan pada penelitian ini sebesar $1.508 < 10$, variable X2 sebesar $0.689 > 0.10$, pada nilai VIF yang didapatkan pada penelitian ini sebesar $1.451 < 10$, variable X3 sebesar $0.946 > 0.10$, pada nilai VIF yang didapatkan pada penelitian ini sebesar $1.057 < 10$, maka dapat diartikan tidak adanya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedasitas

Tabel 9. Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.870	0.754		5.134	0.000
X1	-0.051	0.036	-0.171	-1.404	0.163
X2	0.017	0.042	0.048	0.398	0.692
X3	-0.062	0.043	-0.147	-1.439	0.153

a. Dependent Variable: ABS_Res

Pada tabel 9 didapatkan data nilai signifikan variable X1 senilai $0.163 > \alpha = 0,05$, variable X2 senilai $0.692 > \alpha = 0,05$, variable X3 senilai $0.153 > \alpha = 0,05$, Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Uji Hipotesis

a. Kofesien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0.548 ^a	0.300	0.278	2.94195

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square 0.300 atau 30.0% yang menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan variabel X1,X2,X3, terhadap variabel Y, sisanya 70.0%, dipengaruhi oleh variable lainnya.

b. Uji Regesi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regesi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.447	1.340		5.555	0.000
X1	0.109	0.064	0.178	1.693	0.094
X2	0.173	0.075	0.237	2.299	0.024
X3	0.300	0.077	0.341	3.882	0.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$$

$$= 7.318 + 0.104 + 0.127 + 0.302$$

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif 7.447. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi (X1), (X2), (X3), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai adalah 7.447.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 memiliki nilai positif sebesar 0.109. Hal ini menunjukkan jika X1 mengalami kenaikan 1%, maka akan naik sebesar 0.109 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 memiliki nilai positif sebesar 0.173. Hal ini menunjukkan jika X2 mengalami kenaikan 1%, maka X2 akan naik sebesar 0.173 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel X3 memiliki nilai positif sebesar 0.300 . Hal ini menunjukkan jika X3 mengalami kenaikan 1%, maka akan naik sebesar 0.300 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Uji Hipotesis F

Tabel 12. Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	355.704	3	118.568	13.699	0.000 ^b
Residual	830.886	96	8.655		
Total	1186.590	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= f(k ; n - k) \\
 &= f(3 ; 100 - 3) \\
 &= f(3 ; 97) \\
 &= 2.70
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig 0.000 < 0,05 dan nilai f hitung > f tabel yaitu 13.699 > 2.70 , sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Trasnformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

d. Uji Hipotesis T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t memiliki nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima [8] dari data diatas didapatkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 100 - 3 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 96) \\
 &= 1.98498
 \end{aligned}$$

1) Uji Hipotesis T Kepemimpinan Trasnformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13. Uji Hipotesis T Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.788	1.010			11.667	0.000
X1	0.238	0.057	0.389		4.177	0.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai sig yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.005$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel $4.177 < 1.98498$, maka secara parsial indicator X1 berpengaruh terhdap Y.

2) Uji Hipotesis T Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13. Uji Hipotesis T Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.151	0.951			12.779	0.000
X2	0.278	0.068	0.380		4.067	0.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai sig yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.005$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel $4.067 < 1.98498$, maka secara parsial indicator X2 berpengaruh terhdap Y.

3) Uji Hipotesis T Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 14. Uji Hipotesis T Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.640	1.190			8.943	0.000
X3	0.363	0.081	0.413		4.491	0.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai sig yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.005$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel $4.491 < 1.98498$, maka secara parsial indicator X3 berpengaruh terhdap Y

1. Pengaruh Kepemimpinan Trasnformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini hasil dari pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan pengujian analisis T. Hasil utama dari analisis ini menampilkan nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh sebesar 0.000, yang mana sangat jauh di bawah ambang batas

kepercayaan umum sebesar 0.05, serta nilai t hitung (4.177) yang lebih besar dari pada nilai t tabel (1.98498).

Nilai signifikansi yang sangat kecil ($0.000 < 0.05$) menunjukkan bahwa terdapat bukti statistik yang sangat kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0). Hipotesis nol dalam konteks ini menyatakan bahwa tidak ada efek atau hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan. Nilai t hitung yang lebih tinggi dari nilai t tabel ($4.177 > 1.98498$) memberikan bukti yang mendukung adanya pengaruh yang signifikan secara statistik dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.[9]

Di PT Surya Teknologi, aplikasi dari kepemimpinan transformasional oleh pimpinan perusahaan dapat menghasilkan dampak yang kuat pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang berfokus pada solusi kargo membutuhkan tingkat koordinasi dan efisiensi yang tinggi dalam operasi mereka. Ketika para pemimpin menunjukkan perilaku transformasional, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka dalam mengatur pengiriman, memproses dokumen, dan mengimplementasikan solusi logistik yang efektif. Dalam industri yang dinamis seperti, kondisi pasar dapat berubah dengan cepat. Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pendekatan yang fleksibel dan adaptif, memungkinkan PT Surya Teknologi untuk menyesuaikan strategi mereka dengan cepat dan efisien sebagai tanggapan atas tren pasar.[10]

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis T, nilai signifikansi (nilai sig) yang diperoleh adalah sebesar 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil daripada ambang batas yang umum digunakan dalam penelitian sosial dan bisnis yaitu 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa ada bukti kuat dari data yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y). Karena nilai sig di bawah ambang batas, maka hipotesis nol (yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh) ditolak.

Pada hasil dari nilai t hitung yang diperoleh adalah 4.067. Nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel pada tingkat signifikansi yang sama, yaitu 1.98498 ($4.067 > 1.98498$). Ini menunjukkan bahwa, secara parsial, kepuasan kerja sebagai indikator individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji hipotesis T, kondisi di mana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berkaitan dengan faktor-faktor seperti keadilan kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan diri, pengakuan atas pencapaian, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, lebih setia kepada organisasi, serta memiliki tingkat absen yang lebih rendah.[11]

Kepuasan kerja dapat menjadi alat ukur bagi manajemen untuk menilai sejauh mana kebijakan dan praktek sumber daya manusia berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Organisasi yang mengutamakan peningkatan kepuasan kerja akan mendapatkan manfaat dari meningkatnya produktivitas, retensi karyawan yang lebih baik, serta potensi daya saing yang lebih tinggi.[12]

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai signifikansi yang diperoleh dari analisis adalah 0.000, yang jauh lebih rendah dari threshold atau ambang batas yang umumnya diterima yaitu 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y), dan dengan demikian, hipotesis yang

menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditolak.

Hasil dari nilai t hitung yang diperoleh mencapai angka 4.491, yang membandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.98498 ($4.491 > 1.98498$). Fakta bahwa nilai t hitung melebihi nilai t tabel indica bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara parsial pada tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini.

Temuan tersebut secara eksplisit menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja berkaitan erat dengan alasan atau dorongan yang membuat karyawan mau bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang maksimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain lingkungan kerja yang positif, adanya pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang, serta kompensasi yang adil dan memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi, inovatif, dan bersedia untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

Manajemen organisasi harus menyadari pengaruh penting dari motivasi kerja dan strategis dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program seperti pelatihan dan pengembangan, skema insentif yang menarik, dan pembuatan lingkungan kerja yang mendukung adalah beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengikis motivasi karyawan. Dalam praktiknya, peningkatan motivasi kerja dapat dijadikan sebagai salah satu strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Karena motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap apa yang memotivasi karyawannya dan bagaimana bisa mendukungnya secara efektif. Penting bagi manajemen untuk terus menerus mencari cara untuk meningkatkan motivasi kerja sebagai bagian dari strategi umum untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena motivasi yang tinggi tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu tapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.[13]

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji f yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari ketiga variabel independen kepemimpinan transformasional (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji F menunjukkan nilai sig (signifikansi) sebesar 0.000, yang jauh lebih rendah daripada nilai α yang digunakan (0.05). Ini menandakan bahwa secara statistik, model yang diuji memiliki relevansi yang tinggi terhadap data yang diamati. Dengan nilai F hitung sebesar 13.699, yang sangat melebihi nilai F tabel (2.70), hasil ini menegaskan kecenderungan bahwa, secara bersama-sama, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.[14]

Hasil uji F yang signifikan dengan nilai yang sangat tinggi menunjukkan bahwa ketiga faktor kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara kuat berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam cara yang mempengaruhi output kerja karyawan secara positif. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan. Pemimpin yang transformasional cenderung mendorong inovasi dan kreativitas serta mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan.(Resmi, 2019)

Kepuasan kerja adalah indikator seberapa baik karyawan merasa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan mereka. Kepuasan ini memengaruhi seberapa efisien karyawan berkontribusi kepada tujuan organisasi. Motivasi adalah apa yang mendorong karyawan untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Tingkat motivasi yang tinggi sering kali berkorelasi dengan produktivitas tinggi dan kinerja kerja yang baik. Ketiga variabel ini saling terkait dalam

membangun lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Kombinasi kepemimpinan yang kuat, kepuasan kerja yang tinggi, dan motivasi yang solid menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. (Sarwono, 2019)

5. Kesimpulan

1. Berdasarkan uji analisis t diperoleh hasil nilai sig yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.005$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel $4.177 < 1.98498$, maka secara parsial indicator X1 berpengaruh terhadap Y.
2. Hasil dari uji hipotesis dengan uji analisis t, diperoleh hasil sebagai berikut nilai sig yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.005$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel $4.067 < 1.98498$, maka secara parsial indicator X2 berpengaruh terhadap Y.
3. Pada variabel X3, menunjukkan hasil nilai sig yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.005$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel $4.491 < 1.98498$, maka secara parsial indicator X3 berpengaruh terhadap Y.
4. Pada hasil uji hipotesis f diperoleh hasil sebagai berikut, nilai sig $0.000 < 0,05$ dan nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $13.699 > 2.70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. R. Ramadani, E. N. Susanti, and Y. Ariyati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 294-305, 2022.
- [2] A. G. Ackhriansyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. 1, no. 2, pp. 12-22, 2020.
- [3] I. Jaya and M. Putih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Oji Sinarmas," *Jurnal Mirai Management*, vol. 8, no. 2, pp. 374-386, 2023.
- [4] M. Morita, S. Echdar, and M. Maryadi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang," *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, vol. 9, no. 2, pp. 184-191, 2020, doi: 10.37476/jbk.v9i2.3175.
- [5] K. Di and P. Dazzel, "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA," vol. 14, no. 2, pp. 50-61, 2021.
- [6] A. Iswandi, "Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, vol. 1, no. 3, pp. 280-288, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i3.683.
- [7] Prof. Dr. Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 31st ed. Bandung, 2021.
- [8] M. D. H. Al Ghazali, "Silaturrahim Perspektif Filsafat Islam (Ontologi, Epistemologi, Aksiologi)," *DINAMIKA : Jurnal Kajian Pendidikan dan Keislaman*, vol. 1, no. 1, pp. 51-66, 2017, doi: 10.32764/dinamika.v1i1.104.
- [9] Dr. A. Triyono, H. R. M. I. Saputra, A. Afriaris, and T. Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Purbalingga: Desi Amidasti, 2023.
- [10] Onsardi and M. Finthariasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*, 2nd ed. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2016.

- [11] F. Syarief *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., vol. 13, no. 1. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG, 2022.
- [12] N. Uyyun, *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4th ed., no. May. Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2021.
- [13] Ngatno, "Manajemen Pemasaran," 2018, *PT Press Digimedia, Semarang*.
- [14] F. Hasmawati, "Manajemen Dalam Komunikasi," *Al-Idarah*, vol. 5, no. 6, pp. 76-86, 2018.
- [15] Resmi, *Perpajakan Teori Dan Kasus*, Buku 1 Edi. Jakarta: Salemba empat, 2014.
- [16] H. A. Sarwono, "Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkh)," *Bank Indonesia dan LPPI*, pp. 1-135, 2015.