

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi

Noviana Ayu Anjar Dewi, Zahra, Athiy Dina Rosihana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 20, 2025

Revised 25 September 2025

Accepted 25 September 2025

Available online 04 Oktober. 2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Transformasional,
Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Keywords:

Transformational Leadership, Work
Motivation, Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan motivasi, semangat, dan kinerja karyawan melalui pemberian inspirasi, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, serta perhatian individual. Sementara motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu secara maksimal dalam lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi yang berjumlah 37 orang, dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

parsial, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5.220 > t \text{ tabel } 2.032$ dan signifikansi sebesar $0.008 < 0.05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $5.895 > t \text{ tabel } 2.032$ dan signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Secara simultan kedua variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $21.300 > F \text{ tabel } 3.28$ dan signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.556 menunjukkan bahwa 55,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of transformational leadership style and work motivation on employee performance at Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Motorcycle Dealer, Tambun Bekasi. Transformational leadership is a leadership approach that focuses on enhancing employee motivation, enthusiasm, and performance through inspiration, idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. Meanwhile, work motivation refers to internal and external drives that encourage employees to achieve specific goals optimally in the workplace. The research method used is quantitative with a descriptive associative approach. The population consists of all 37 employees, all of whom were selected as samples using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R^2), using SPSS version 29. The results show that partially, transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of $5.220 > t\text{-table } 2.032$ and a significance value of $0.008 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant partial effect, with a t-count of $5.895 > t\text{-table } 2.032$ and a significance of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, both independent variables significantly influence employee performance, as shown by an F-count of $21.300 > F\text{-table } 3.28$ and a significance of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.556 indicates that 55.6% of the variation in employee performance is explained by transformational leadership and work motivation, while the remaining 44.4% is influenced by other factors outside this study..

*Corresponding author

Email: novianaayuanjar dewi7@gmail.com, zahra.zzzr@bsi.ac.id, athiy.dhx@bsi.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan sebagai aset paling berharga bagi perusahaan memainkan peran penting dalam mencapai sasaran perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif menjadi prioritas, terutama terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dan tentu seorang pemimpin adalah sosok kunci dalam merumuskan dan mengimplementasikan kinerja. Pemimpin berkewajiban untuk menjadi contoh, memberi arahan dan diharapkan dapat menangani semua situasi serta tantangan yang mungkin akan muncul dengan melakukan peningkatan dan pengembangan kualitas serta potensi kinerja yang dimiliki, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Meskipun manusia sudah dikenalkan dengan berbagai macam sosok pemimpin yang dianggap kompeten (Rizki, (2023). Namun, tetap saja pihak yang dipimpin menginginkan pemimpin yang bijaksana, memotivasi dan dapat mengarahkan mereka pada hal positif (Andriyantis, 2022).

Banyak faktor yang mempengaruhi seorang pemimpin mencapai kesuksesan, salah satu dari faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional salah satu gaya yang berfokus pada peningkatan motivasi, inspirasi dan kinerja karyawan melalui visi dan nilai yang kuat (Adipra & Surya, 2025). Selain pentingnya gaya kepemimpinan di perusahaan, motivasi kerja juga berperan sangat penting terhadap kinerja sumber daya manusia. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan. Menurut Rivai dalam (Putranto & Wijaya, 2024) mengatakan motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai yang mendorong seseorang untuk meraih sesuatu sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan itu menurut Supardi dalam (Aisyah et al., 2022) Kinerja merupakan aktifitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan serta tujuan yang telah ditentukan. Selain itu menurut Sari & Cipto dalam (Sariningrum & Febrian, 2023) mengatakan kinerja menunjukkan seberapa baik para karyawan bekerja yang bisa meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya menunjukkan bagaimana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga menggambarkan bagaimana karyawan bisa membantu mencapai tujuan organisasi.

Berpijak pada penelitian yang dilakukan oleh (Tulun et al., 2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sementara menurut (Yulita Virginia & Aribowo, 2023).mengatakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, Selanjutnya (Miharja & Ruhkviyanti, 2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lalu secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya menurut (Ratnaningtyas et al., 2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut (Kurniawati, 2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja begitu juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara menurut (Khoiri & Prahiawan, 2024) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian Tulun et al. (2023), Yulita Virginia & Aribowo (2023), Miharja & Ruhkviyanti (2024), Ratnaningtyas et al. (2024), serta Kurniawati (2023), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Sementara itu, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa penelitian seperti Tulun et al. (2023), Miharja & Ruhkviyanti (2024), dan Kurniawati (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil yang berbeda disampaikan oleh Yulita Virginia & Aribowo (2023) serta Khoiri & Prahiawan (2024), yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja.

Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih stabil dan konsisten dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional cenderung bergantung pada kondisi lingkungan kerja dan bagaimana gaya tersebut diterapkan di masing-masing organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan organisasi.

Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi merupakan perusahaan yang berfokus pada penjualan motor dengan harga yang hampir serupa dengan mobil, banyaknya persaingan dagang dari sesama merk maupun merk yang berbeda membuat Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng

Jaya Tambun Bekasi berupaya untuk melakukan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Salah satu cara yang dilakukan adalah meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional yang ditetapkan oleh Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi. Dengan cara ini, diharapkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di kantor. Jika hal ini berhasil, pelanggan juga akan secara tidak langsung merasakan kepuasan dari pelayanan yang diberikan oleh Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi.

Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti, di Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi terdapat beberapa permasalahan. Masalah tersebut meliputi adanya karyawan yang keluar tanpa alasan yang jelas pada jam kerja, beban kerja yang terlalu banyak, penugasan yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan, serta keterlambatan dalam kehadiran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini berfokus pada penggunaan angka yang diawali dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasil suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil observasi dalam perikehan kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu pada seluruh karyawan di Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi, sedangkan untuk data sekunder didapatkan melalui jurnal-jurnal yang terdapat di google scholar, buku, artikel, dan media internet. Semua data digunakan untuk menjadi bahan referensi penulis dalam pembuatan landasan teori penelitian ini.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan model regresi linier berganda (*multiple regression analysis model*) dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) dikerjakan dengan menggunakan uji instrument penelitian (uji validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji Multikolinieritas, uji heteroskedastisitas) uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T (Parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2)).

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu ada 37 orang yang merupakan Karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi. Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi, sampel yang digunakan harus benar-benar representatif atau mewakili populasi secara akurat. Maka dari itu Peneliti menggunakan Karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi yang terdiri dari 37 orang yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang akan dipergunakan pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh Dimana semua populasi Karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi akan digunakan menjadi sampel penelitian.

HASIL

Uji Kualitas Data

Uji kualitas suatu data ditentukan dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson produk moment, Uji validitas dalam pengkajian ini dilakukan guna menentukan valid atau tidaknya data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang berisikan pernyataan pada setiap indikatornya. Dasar pengambilan Keputusan dalam uji ini ditentukan dengan membandingkan antara nilai T_{hitung} dan nilai r_{tabel} penyebaran kuesioner dilakukan di Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi dengan 37 karyawan. lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Tabel I. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,490	0,324	0,002	Valid
X1.2	0,717	0,324	0,001	Valid
X1.3	0,379	0,324	0,021	Valid
X1.4	0,376	0,324	0,022	Valid
X1.5	0,665	0,324	0,001	Valid
X1.6	0,368	0,324	0,025	Valid
X1.7	0,775	0,324	0,001	Valid
X1.8	0,347	0,324	0,035	Valid
X1.9	0,745	0,324	0,001	Valid
X1.10	0,358	0,324	0,029	Valid

Sumber Data diolah menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari hasil tabel I Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) diatas dapat disimpulkan jika 10 item pertanyaan dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) memperoleh angka $r_{hitung} >$ angka r_{tabel} (0,324) dan bernilai positif. Dengan demikian bisa dinyatakan data yang diperoleh dari setiap pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X _{2.1}	0,587	0,324	0,001	Valid
X _{2.2}	0,412	0,324	0,011	Valid
X _{2.3}	0,619	0,324	0,001	Valid
X _{2.4}	0,507	0,324	0,001	Valid
X _{2.5}	0,377	0,324	0,021	Valid
X _{2.6}	0,529	0,324	0,001	Valid
X _{2.7}	0,514	0,324	0,001	Valid
X _{2.8}	0,366	0,324	0,026	Valid
X _{2.9}	0,375	0,324	0,022	Valid
X _{2.10}	0,393	0,324	0,016	Valid
X _{2.11}	0,567	0,324	0,001	Valid
X _{2.12}	0,649	0,324	0,001	Valid

Sumber Data diolah menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari hasil tabel IV. 8 Uji Validitas Motivasi Kerja(X_2) diatas dapat disimpulkan jika 12 item pertanyaan dalam Motivasi Kerja (X_2) memperoleh angka $r_{hitung} >$ angka r_{tabel} (0,324) dan bernilai positif. Dengan demikian bisa dinyatakan data yang diperoleh dari setiap pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validasi Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X _{1.1}	0,580	0,324	0,001	Valid
X _{1.2}	0,450	0,324	0,005	Valid
X _{1.3}	0,559	0,324	0,001	Valid
X _{1.4}	0,485	0,324	0,002	Valid
X _{1.5}	0,542	0,324	0,001	Valid
X _{1.6}	0,501	0,324	0,002	Valid
X _{1.7}	0,430	0,324	0,008	Valid
X _{1.8}	0,477	0,324	0,003	Valid
X _{1.9}	0,538	0,324	0,001	Valid
X _{1.10}	0,580	0,324	0,001	Valid

Sumber Data diolah menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari hasil tabel IV. 9 Uji Validitas Kinerja(Y) diatas dapat disimpulkan jika 10 item pertanyaan dalam Kinerja(Y) memperoleh angka $r_{hitung} >$ angka r_{tabel} (0,324) dan bernilai positif. Dengan demikian bisa dinyatakan data yang diperoleh dari setiap pertanyaan variabel Kinerja(Y) adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas bertujuan untuk mengetahui Tingkat konsistensi suatu kuesioner Dimana uji ini dilakukan setelah kuesioner dinyatakan valid. Berikut adalah hasil data uji reabilitas.

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,734	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,686	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,626	0,60	Reliabel

Sumber Data diolah menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, yaitu 0,734. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliabel, selanjutnya variabel Motivasi Kerja (X_2), memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, yaitu 0,686.

Dapat disimpulkan variabel ini adalah reliabel. Kemudian variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yaitu 0,626. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk diuji atau tidak. Dengan uji ini, penulis dapat memastikan bahwa model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi yang diperlukan untuk hasil yang valid dan dapat dijabarkan dengan benar. Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heretokedastisitas dan uji multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai yang dihasilkan normal atau tidak. Kualitas model regresi yang baik dapat dilihat dari nilai residual yang memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mengidentifikasinya dengan melihat dari pola penyebaran data pada diagonal grafik *Normal P-P Plot of regression*, yang digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan.

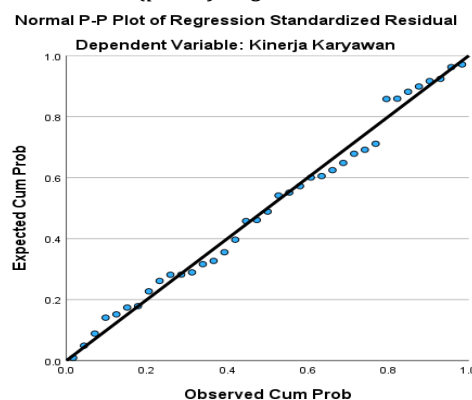
Tabel 5 Uji Normalitas One-Sampel Kolmogrov-smirnov
One-Sampel kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61428830
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.067
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.779
	99% Confidence Interval	Lower Bound .768
		Upper Bound .790

Sumber Data diolah menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi asymp Sig. (2-tailed) yaitu 0,779 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan model regresi layak dipakai karena sudah memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, pengujian normalitas untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidaknya juga dapat dilakukandengan metode Kurva Normal P-P (*plot of Regression Standardised Residual*).



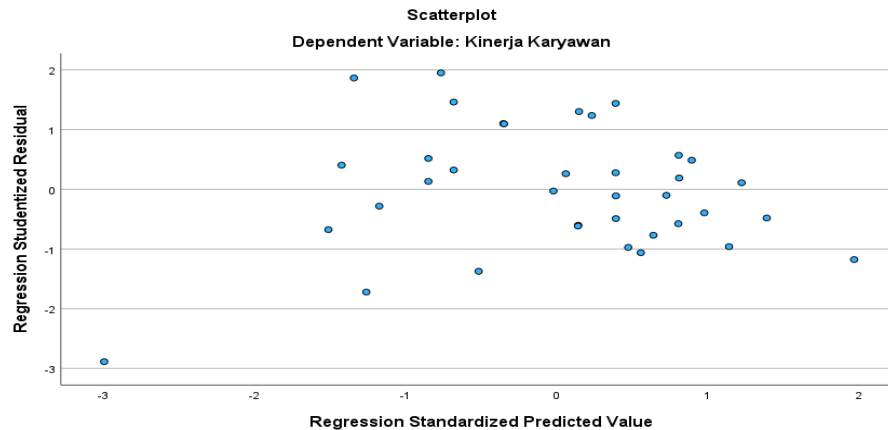
Sumber data diperoleh dengan menggunakan SPSS Versi 29 (2025)
Gambar 2 Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan model regresi layak digunakan secara memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber data diperoleh dengan menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas diatas mengenai gaya Kepemimpinan Transformatasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan titik-titik yang menyebar baik di atas ataupun di bawah sumbu 0 maka dapat disimpulkan bahwa data sudah lolos dalam uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel *independen* maka model regresi tersebut dikatakan baik. Pengujian multikolinearitas menggunakan ukuran *Variabel Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (nilai toleransi)

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformatasional	.888	1.127
	Motivasi Kerja	.888	1.127

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diperoleh dengan menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan Transformatasional dan motivasi kerja adalah $0,888 > 0,1$ dan nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*) yaitu $1.127 < 10$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel-variabel *independen* dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformatasional (X_1) dengan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.186	5.139		1.788	.083
	Gaya Kepemimpinan Transformatasional	.243	.087	.341	2.813	.008
	Motivasi Kerja	.483	.105	.559	4.606	<.001

1	Regression	308.282	2	154.141	21.300	<,001 ^b
	Residual	246.042	34	7.237		
	Total	554.324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

Sumber data diperoleh dengan menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari hasil tabel 10 Uji Signifikan F (Simultan) diatas, diketahui bahwa T_{hitung} sebesar 21.300.

Untuk mencari T_{tabel} pada penelitian ini dapat digunakan rumus yaitu :

$$F_{tabel} = f(k; n - k - 1) = (2; 37 - 2 - 1)$$

$$= (2; 34)$$

$$F_{tabel} = 3,28$$

Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa $T_{hitung} 21.300 > F_{tabel} 3,28$ dan nilai Sig.0,001 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa dikatakan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari hubungan antar variabel *independen* dan variabel *dependen* dapat dilihat dari besarnya *adjusted R square*

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial ini menunjukkan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel *dependen*, berikut ini tabel uji koefisien determinasi parsial :

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi Parsial X_1 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.259	3.379

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diperoleh dengan menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari tabel I1 diatas, diperoleh nilai-nilai koefisien determinasi sebesar 0,279, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 27,9%, sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh faktor yang tidak dilakukan peneliti.

Tabel I2 Hasil Koefisien Determinasi Parsial X_2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.437	2.944

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diperoleh dengan menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari tabel I2 diatas, diperoleh nilai-nilai koefisien determinasi sebesar 0,453, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 45,3%, sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor yang tidak dilakukan peneliti.

Pengujian koefisien determinasi simultan bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi simultan dapat dilihat dari output SPSS pada kolom R Square x 100.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pengujian koefisien determinasi simultan bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi simultan dapat dilihat dari output SPSS pada kolom R Square x 100.

Tabel I3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
odel	R	Square	Square	
1	.746 ^a	.556	.530	2.690

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diperoleh dengan menggunakan SPSS Versi 29 (2025)

Dari tabel I3 diatas, diperoleh nilai-nilai koefisien determinasi sebesar 0,556, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor yang tidak dilakukan peneliti.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi Oleh karena itu, untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh dari ke tiga variabel tersebut, berikut merupakan pembahasannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian uji signifikansi T (Parsial), dapat diketahui gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap T_{hitung} 5.220 > T_{tabel} 2.032 dan nilai Sig. 0.008 < 0,05.yang berjumlah T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} dan taraf signifikan yang diperoleh lebih kecil dari Sig. 0,05. Oleh karna itu dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian uji signifikansi T (Parsial) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh T_{hitung} 5.895 > T_{tabel} 2.032 dan nilai Sig. 0.001 < 0,05 Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi

Berdasarkan perolehan uji signifikansi F (Simultan) dapat diketahui bahwa T_{hitung} 21.300 > F_{tabel} 3,28 dan nilai Sig.0,001 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa dikatakan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi.

Implikasi Penelitian

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.. Dengan demikian perusahaan diharapkan selalu memberikan inspirasi dan dukungan guna meningkatkan hubungan dan loyalitas karyawan
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan diharapkan selalu dapat memberikan dukungan terhadap apa yang telah dicapai karyawan agar meningkatkan kinerja.
3. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan demikian Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi harus dapat memastikan bahwa pencapaian yang telah dicapai karyawan dapat di apresiasi oleh perusahaan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini bisa ditarik Kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian ini, diketahui pada Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} sebesar 5.220 lebih besar dari r_{tabel} 2.032 dan nilai signifikansi sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05.

2. Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian ini, diketahui pada Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $5.895 > t_{tabel} 2.032$ dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$.
3. Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian ini, Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menyatakan bahwa F_{hitung} sebesar 21.300 lebih besar dari $F_{tabel} 3.28$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$.

SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, pada bagian ini penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terikat dengan penelitian ini. Berikut merupakan beberapa saran yang penulis berikan setelah melakukan penelitian ini :

1. Bagi Manajemen Dealer Motor Kawasaki Matahari Langgeng Jaya Tambun Bekasi
 - a. Manajemen diharapkan terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, seperti memberikan inspirasi, perhatian personal, serta mendorong inovasi dan kreativitas karyawan.
 - b. Pemimpin perlu menunjukkan sikap yang konsisten dan menjadi teladan dalam bertindak, agar mampu membangun kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
 - c. Diperlukan pelatihan rutin untuk para atasan atau supervisor agar mereka mampu memahami dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan lingkungan kerja.
2. Bagi Karyawan
 - a. Karyawan didorong untuk terus memelihara semangat kerja dan meningkatkan motivasi internal, baik dengan cara menetapkan tujuan pribadi, mencari peluang pengembangan diri, maupun menjaga hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja.
 - b. Karyawan juga disarankan untuk aktif memberikan masukan kepada manajemen terkait kebutuhan kerja dan kondisi yang dapat mendukung peningkatan kinerja mereka.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, seperti hanya dilakukan pada satu lokasi dan dengan jumlah responden terbatas. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk:

 - a. Melakukan penelitian lanjutan pada perusahaan lain dengan jenis usaha berbeda agar hasilnya lebih dapat digeneralisasi.
 - b. Menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja.

REFERENSI

- Adipra, I. Made Yoga, and Ida Bagus Ketut Surya. "Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2025): 255-266.
- Anindita, Nisa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat." (2022).
- Chairunnisah, Reni, S. Km, and P. M. F. H. Mataram. "Teori Kinerja Karyawan." *Kinerja Karyawan* 29 (2021).
- Cholishoh, Amna. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal) SKRIPSI." *Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang* (2021).
- Ghazali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 10." *Badan Penerbit Undip: Semarang* (2021). Kuantitatif, Pendidikan Pendekatan. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D." *Alfabeta, Bandung* (2016).
- Lesmana, G. (2022). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik* (Vol. 1). umsu press.
- Miharja, Shandy Aditia, and Novi Ruhkviyanti. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Danamon Bandung Timur." *Promosi: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e-Journal)* 12.1 (2024): 315-331.
- Murni, Murni. "Model Kepemimpinan Transformasional Pendidikan." *Intelektualita* 7.01 (2021).
- Nugraha, Pande Kadek Oka Adi, et al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel VilaLumbung." *Jurnal Ilmiah Pariwisata* 28.1 (2023): 32-40.
- Pawerangi, M. Harisa, Baso Amang, and Nurpadila Nurpadila. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang." *Seiko: Journal of Management & Business* 6.1 (2023): 468-476.

- Prawoto, Agung, and Wachid Hasyim. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang." *Ikraith-Ekonomika* 5.3 (2022): 276-286.
- Putranto, Catur Zulham, and Erric Wijaya. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)* 10.1 (2024): 39-56. Rizki, Galuh
- Amalia. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Ekspedisi J&T Cargo Kota Malang*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136-142.
- Siregar, Myechael, and Syifa Pramudita Faddilla. "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Jovanbeauty." *Jurnal Pijar* 1.3 (2023): 559-565