

Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Telkom Plaza Parepare

Nurnaningsih Nurnaningsih,

Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Indonesia

Corresponding Email: nurnaningsihsyarif84@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how transformational leadership and work motivation partially influence employee performance at Telkom Plaza Parepare, to determine how transformational leadership and work motivation simultaneously influence employee performance at Telkom Plaza Parepare. This research was conducted using quantitative descriptive methods. The data analysis technique used is multiple regression analysis and uses the SPSS for Windows 25 program. The data used in this research uses primary data sourced from the results of questionnaires that have been filled in by the respondents. The results of this research indicate that partial transformational leadership has no effect on employee performance at Telkom Plaza Parepare. With the value, $t_{count} < t_{table} = -178 < 2.042$ and not significant, $0.860 > 0.05$. And work motivation partially influences employee performance at Telkom Plaza Parepare. With the value, $t_{count} > t_{table} 7.027 > 2.042$ with a significance of $0.000 > 0.05$. And it has a simultaneous effect with a value of $f_{count} > f_{table} 24.783 > 3.31$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Transformational Leadership; Work Motivation; Performance Employee

I. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, penginterrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Nurnaningsih & Putra, 2022). Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) Sebagai titik focus organisasi publik yang sangat peka semakin berkembang. Perdebatan mengenai sumber daya manusia (SDM) semakin menarik perhatian, seiring dengan munculnya pandangan bahwa karyawan bukan sekedar faktor produksi, tetapi juga aset yang berharga bagi organisasi. (Nur, 2021)

Selain itu, menurut (Dinsar et al., 2023) Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Meskipun teknologi yang digunakan sangat canggih, namun tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, teknologi tersebut tidak akan berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan utama perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Yukl Kepemimpinan transformasional adalah ketika para pengikut yang dipimpin oleh seorang pemimpin transformasional merasa memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang sebelumnya diharapkan dari mereka. (Djuraidi & Laily, 2020)

Fenomena kepemimpinan transformasional menurut hasil observasi yaitu, pemimpin membuat kebijakan untuk mengubah kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan dalam berkerja. Hal ini dilakukan dengan memberikan nasehat atau masukan terkait pekerjaan pada karyawan, selain itu manajer turun langsung untuk memantau produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus selalu memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Tanpa motivasi kerja, walau seseorang mempunyai kemauan kerja, maka kinerja yang diharapkan juga tidak akan tercapai. (Tania, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan fenomena pada variabel motivasi kerja menurut hasil observasi yaitu, kurangnya kedekatan pimpinan terhadap karyawan sehingga berdampak pada rendahnya motivasi terhadap karyawan, sering terlambat, dan bermalasan dalam berkerja sehingga mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

Kebijakan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah terpenuhi dengan selalu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan, memberikan imbalan jasa yang layak demi terciptanya kenyamanan dan kaharmonisan kerja.

Meskipun begitu, walaupun pimpinan telah memberikan pelatihan-pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan skill agar dalam berkerja lebih efektif dan efisien. Namun tetap saja karyawan masih merasa tidak termotivasi dalam berkerja dan menganggap sepele dan melanggar aturan kerja seperti karyawan yang masih sering terlambat, bermalasan dalam berkerja, sehingga mengalami penurunan kinerja karyawan. Jika hal ini terus berlanjut maka pelaksanaan promosi tidak akan tepat dan dikhawatirkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan akhirnya akan kalah saing oleh jasa telekomunikasi lainnya.

Menurut Brury, M Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tugas yang kompleks dan membutuhkan waktu serta proses yang berkelanjutan. Selain upaya dalam meningkatkan pengawasan dan pembinaan, penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja karyawan juga dilakukan oleh pemimpin yang terampil dalam memimpin organisasi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dan bisnis juga tidak dapat dipisahkan peran kepemimpinan. Hal ini karena kepemimpinan dapat memandu tujuan organisasi dan memotivasi tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. (Nurnaningsih & Putra, 2022)

Dalam penelitian ini, penulis akan menjabarkan dan mencari hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare. Dimana kedua variabel tersebut akan diteliti oleh peneliti dan kemudian menjabarkan hasilnya pada bagian hasil nanti.

II. Tinjauan Teori

a. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Pmconseling Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang bertujuan untuk menciptakan perubahan positif pada para pengikutnya. Para pemimpin transformasional cenderung memiliki energi, antusias, dan semangat tinggi. Mereka tidak hanya memperhatikan dan terlibat dalam proses, tetapi juga berfokus pada membantu setiap anggota kelompok untuk mencapai kesuksesan. (Hartina, 2019)

Menurut sudarmo Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang memotivasi para pengikutnya untuk melebihi kepentingan pribadi mereka dan mampu menghasilkan dampak yang signifikan dan luar biasa pada individu-individu yang mengikutinya. (Agnia Nada Insani, 2020)

Menurut Bass Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, mengubah pola kerja, dan memperbaiki nilai-nilai kerja yang dipersepsikan oleh bawahannya. tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mencapai tujuan organisasi secara optimal. (Ihsan, 2019)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk menciptakan perubahan positif pada para pengikutnya. Para pemimpin transformasional dikenal karena memiliki energi,

antusiasme, dan semangat yang tinggi. Mereka tidak hanya terlibat aktif dalam proses kepemimpinan, tetapi juga fokus pada membantu setiap anggota kelompok mencapai kesuksesan. Gaya kepemimpinan ini memotivasi pengikutnya untuk melebihi kepentingan pribadi mereka dan mampu menciptakan dampak yang signifikan pada individu – individu yang mengikuti mereka.

Menurut Bass kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator (Ihsan, 2019) Yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal (Idealized Influence)
2. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation)
3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)
4. Perhatian individual (Individualized consideration)

b. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins menyatakan bahwa “setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intristic, dan extristic faktor) yang permunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian abraham maslow membuat “ needs hierarchy theory” untuk menjawab tentang kebutuhan manusia tersebut” (Nur et al., 2022)

Robbins mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan tingkat upaya yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. (Hartina, 2019)

Menurut hasibuan motivasi menyangkut upaya untuk menginspirasi semangat kerja bawahan sehingga mereka bersedia bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. (Muzaki, 2023)

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja (Nur et al., 2022) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs)
2. Kebutuhan akan rasa aman (safety needs)
3. Kebutuhan sosial (Social needs)
4. Kebutuhan akan harga diri (Esteem Needs).
5. Aktualisasi diri

c. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. (Anwar, 2022)

Menurut (Dinsar, 2021) Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Ini diketahui dari kenyataan bahwa karyawan yang menunjukkan kinerja yang unggul memiliki beberapa ciri, seperti kemampuan untuk patuh terhadap kebijakan perusahaan, kemampuan untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Arifuddin, 2022)

Menurut Philip Moon kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterampilan dan pengetahuan, ketersediaan sumber daya manusia, kualitas dan gaya manajemen, serta motivasi. Kinerja karyawan dapat dijadikan ukuran-ukuran yang merupakan usulan atau tujuan yang telah sesuai dengan rencana organisasi atau

para pengikutnya. Para pemimpin transformasional dikenal karena memiliki energi,

antusiasme, dan semangat yang tinggi. Mereka tidak hanya terlibat aktif dalam proses kepemimpinan, tetapi juga fokus pada membantu setiap anggota kelompok mencapai kesuksesan. Gaya kepemimpinan ini memotivasi pengikutnya untuk melebihi kepentingan pribadi mereka dan mampu menciptakan dampak yang signifikan pada individu – individu yang mengikuti mereka.

Menurut Bass kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator (Ihsan, 2019) Yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal (Idealized Influence)
2. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation)
3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)
4. Perhatian individual (Individualized consideration)

d. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins menyatakan bahwa “setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intristic, dan extristic faktor) yang permunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian abraham maslow membuat “ needs hierarchy theory” untuk menjawab tentang kebutuhan manusia tersebut” (Nur et al., 2022)

Robbins mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan tingkat upaya yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. (Hartina, 2019)

Menurut hasibuan motivasi menyangkut upaya untuk menginspirasi semangat kerja bawahan sehingga mereka bersedia bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. (Muzaki, 2023)

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja (Nur et al., 2022) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs)
2. Kebutuhan akan rasa aman (safety needs)
3. Kebutuhan sosial (Social needs)
4. Kebutuhan akan harga diri (Esteem Needs).
5. aktualisasi diri

e. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. (Anwar, 2022)

Menurut (Dinsar, 2021) Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Ini diketahui dari kenyataan bahwa karyawan yang menunjukkan kinerja yang unggul memiliki beberapa ciri, seperti kemampuan untuk patuh terhadap kebijakan perusahaan, kemampuan untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Arifuddin, 2022).

Menurut Philip Moon kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterampilan dan pengetahuan, ketersediaan sumber daya manusia, kualitas dan gaya manajemen, serta motivasi. Kinerja karyawan dapat dijadikan ukuran-ukuran yang merupakan usulan atau tujuan yang telah sesuai dengan rencana organisasi atau perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

(Ali et al., 2023).

Menurut Robbins kinerja karyawan terdapat lima indikator (Anwar, 2022) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas penggunaan biaya
5. Kemandirian

III. Metode

Metode Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan dan menyederhanakan penafsiran. Untuk memperoleh informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya dan metode analisis deskriptif. Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, karena skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017) berdasarkan skala likert jawaban kuesioner mempunyai bobot skor seperti: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Cukup Setuju (CS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

IV. Hasil

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Frekuensi	Persentase %
1.	Laki-laki	18 Orang	54.5%
2.	Perempuan	15 Orang	45.5%
	Total	33 orang	100%

Sumber: olah data SPSS 25(2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang dengan persentase 54,5%, dan perempuan yaitu berjumlah 15 orang dengan persentase 45,5%, sehingga disimpulkan bahwa karyawan yang berkerja di Telkom Plaza Pajajaran didominasi oleh laki-laki.

b. karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2. Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-30 Tahun	16	48.5%
2.	31-40 Tahun	13	39.4%
3.	41-50 Tahun	4	12.1%
	Total	33 Orang	100%

Sumber: olah data SPSS 25(2024)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden dengan usia 20 - 30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 48,5%, usia 31 - 40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 39,4%, usia 41 - 50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 12,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkerja di Telkom Plaza Pajajaran didominasi oleh usia

20-30 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 48,5%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 3. Pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	Strata 1 (S1)	32 Orang	97%
2.	Strata 2 (S2)	1 Orang	3%
	Total	33 Orang	100%

Sumber: olah data SPSS 25(2024)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden dengan latar belakang strata 1 (S1) sebanyak 32 orang dengan presentase 97% , dan strata 2 (S2) Sebanyak 1 orang dengan presentase 3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkeja di Telkom plasa parepare didominasi oleh latar belakang pendidikan strata 1 (S1) sebanyak 32 orang dengan presentase 97%.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kuesioner variabel kepemimpinan transformasional			
1.	0,861	0,344	Valid
2.	0,857	0,344	Valid
3.	0,579	0,344	Valid
4.	0,843	0, 344	Valid
Kuesioner variabel motivasi kerja			
1.	0,650	0, 344	Valid
2.	0,851	0, 344	Valid
3.	0,761	0, 344	Valid
4.	0,642	0, 344	Valid
5.	0,793	0, 344	Valid
Kuesioner variabel kinerja karyawan			
1.	0,895	0, 344	Valid
2.	0,820	0, 344	Valid
3.	0,695	0, 344	Valid
4.	0,848	0,344	Valid
5.	0,595	0,344	Valid

Sumber: olah data SPSS 25(2024)

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan responden yang dimana berjumlah $df = (N-2) = 33-2=31$. Ditemukan nilai $r_{tabel} 31=0,344$. Pada tabel 8 diatas membuktikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua variabel dikatakan valid.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	0,800 > 0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,791 > 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,815 > 0,60	Reliabel

Sumber: olah data SPSS 25(2024)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel, sebab data cronbach alpha > 0,60 yang berarti bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan didalam penelitian ini dinyatakan telah reliabel.

Tabel 6. Analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.674	3.844		.956	.347
	Kepemimpinan Transformasional	-.028	.157	-.020	-.178	.860
	Motivasi kerja	.872	.124	.791	7.027	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: olah data SPSS 25(2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan ketetapan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 3,674, jika kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka hasil kinerja karyawan yaitu 3,674.
2. Koefisien regresi X1 berarti (-0,028), apabila kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dan kinerja karyawan juga mengalami penurunan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi X2 berarti 0,872 apabila motivasi kerja berpengaruh dan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 7. Hasil uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.674	3.844		.956	.347
	Kepemimpinan Transformasional	-.028	.157	-.020	-.178	.860
	Motivasi Kerja	.872	.124	.791	7.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data SPSS 25(2024)

Dari hasil diatas ttabel tersebut didapatkan 2,032. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh thitung secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel di atas, menegaskan bahwa:

1. Nilai signifikan Kepemimpinan transformasional (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,860 < 0,05$ dan nilai thitung $-178 > t_{tabel} 2,042$, sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Telkom plasa parepare.
2. Nilai signifikan pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $7,027 > t_{tabel} 2,042$, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Telkom plasa

parepare.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.598	2	49.799	24.783	.000 ^b
	Residual	60.281	30	2.009		
	Total	159.879	32			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional						

Sumber: olab data SPSS 25(2024)

Dari persamaan diatas menghasilkan nilai Ftabel sebesar 3,31 diperoleh pada tabel probabilitas distribusi Ftabel 0,05. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $24,783 >$ nilai Ftabel 3,31 yang berarti bahwa semua variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.598	1.418

Sumber: olab data SPSS 25(2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R² = 0,623 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

V. Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Telkom plasa Parepare dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui google form kepada seluruh responden, lalu peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25.

- 1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.**
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare. Dimana diketahui variabel kepemimpinan transformasional (X1) thitung $.178 <$ ttabel $2,042$ dengan nilai signifikan $0,860 > 0,05$. Dengan demikian, pengujian kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare.
- 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.**
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare. Dimana diketahui variabel motivasi kerja (X2) thitung $>$ ttabel $7,027 > 2,042$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pengujian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare.
- 3. Pengaruh kepemimpinan trasformasional dan motivsi kerja terhadap kinerja karyawan**
Variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dari hasil penelitian yang dilakukan untuk nilai fhitung $>$ ftabel dengan nilai $24,783 > 3,31$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare.

4. Hasil koefisien determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan pada penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare memiliki pengaruh sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

VI. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Pada kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan dikarenakan nilai thitung $<$ ttabel dengan nilai $-178 < 2,042$ dengan nilai signifikan, $0,860 > 0,05$, terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare, sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai thitung $7,027 >$ ttabel $2,042$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare.
2. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f), diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Telkom plasa parepare. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji f, dimana uji fhitung $>$ ftabel $24,783 > 3,31$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Referensi

- Agnia Nada Insani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. *Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung*, 1127–1133.
- Ali, R., Umar, F., & Nur, I. (2023). The Influence of Leadership Style, Work Culture and Work Environment on the Performance of Parepare City Employees. *Jurnal Ekonomi Balance*, 19(2), 259–269.
- Anwar, U. D. L. (2022). *Analisis Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang*. Universitas Hasanuddin.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.89>
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management Journal*, 1(2), 46–52. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.18>
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Hartina, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Di Pt Telkom Indonesia Cabang Makassar*.
- Ihsan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. alfabeta. Muzaki, A.

- (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Asn Puskesmas Perak Dinas Kesehatan Jombang*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Nur, I., Beddu, M., & Nurbakti, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(3), 297–310. <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/489>
- Nurnaningsih, N., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama. *Amsir Management Journal*, 3(1), 49–51. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.189>
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225(87), 48–61.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1), 1–8.