
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Divisi Operasional dan SDM pada PT Pertamina Gas Negara

Sashi Bilqis Felisa ^{1*}, Tri Lestari ², Dian Berliansyah Putra ³

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10450

Email Korespondensi: sashibilqis@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta pemberian motivasi kerja yang mampu mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 50 karyawan dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 9,754 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 dan memiliki kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel gaya kepemimpinan transaksional. Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 124,484 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,20 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,841 menunjukkan bahwa 84,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Increasingly competitive labor market conditions require companies to possess a high-performing workforce. Optimal employee performance can be achieved through the application of effective leadership styles and the provision of work motivation that encourages employees to carry out their duties and responsibilities. This study aims to determine whether transactional leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Data were collected via questionnaires distributed to 50 employees using a saturated sampling technique, meaning the entire population served as the sample. Analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, the coefficient of determination, and multiple linear regression. The results indicate that transactional leadership style has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a calculated t-value of 9.754—exceeding the t-table value of 2.011—with a significance level of $0.000 (< 0.05)$. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance level below 0.05 and a greater contribution to the outcome compared to the transactional leadership style variable. Furthermore, transactional leadership style and work motivation simultaneously exert a positive and significant influence on employee performance. This is demonstrated by a calculated F-value of 124.484—exceeding the F-table value of 3.20—and a significance level of $0.000 (< 0.05)$. The coefficient of determination (R^2) of 0.841 indicates that 84.1% of the variation in employee performance can be explained by transactional leadership style and work motivation, while the remaining 15.9% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Transactional Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance

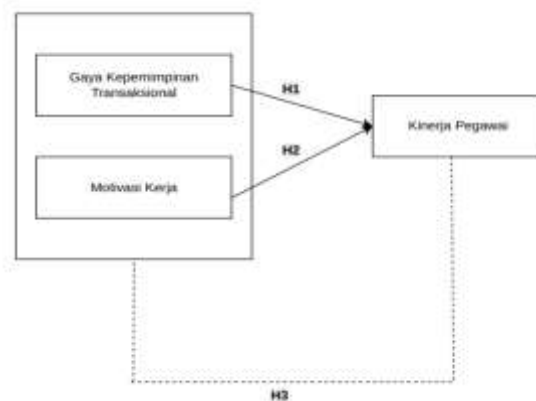
1. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan transaksional menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam industri dengan tingkat risiko tinggi seperti PGN. Kepemimpinan ini menekankan pada sistem *reward* dan *h* serta pengawasan yang ketat terhadap standar operasional prosedur (SOP). Kepemimpinan transaksional efektif dalam meningkatkan disiplin dan pencapaian target jangka pendek pegawai karena adanya kejelasan peran dan ekspektasi. Pada Divisi Operasional dan SDM, ketegasan dalam instruksi sangat diperlukan untuk meminimalisir *human error* yang berpotensi fatal (Septiawan et al., 2024). Kepemimpinan transaksional mengacu pada gaya atau pola kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengarahkan pengikutnya menuju tujuan yang telah ditetapkan secara jelas, sambil menekankan peran dan tanggung jawab yang diharapkan. PT Pertamina Gas Negara, yang beroperasi dalam lingkungan industri energi yang sarat dengan regulasi ketat dan risiko tinggi, sering kali menerapkan pola kepemimpinan yang tegas dan terukur. Gaya kepemimpinan transaksional menjadi relevan karena mengedepankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pencapaian target kompensasi dan penghargaan (*reward*) serta konsekuensi atas ketidaktercapaian target (*punishment*) menjadi motor penggerak utama. Pada Divisi Operasional, yang sangat berorientasi pada standar prosedur operasional (SOP) dan aspek *safety*, gaya transaksional diharapkan mampu menjaga disiplin dan kepatuhan kerja. Menurut (Anjasminda, 2021) kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai pola kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian sasaran organisasi melalui pengarahan yang terukur. Dalam hal ini, pemimpin memastikan setiap pengikut memahami tugas dan kewajiban mereka secara mendalam untuk menyelaraskan langkah menuju tujuan bersama. Namun, kepemimpinan saja tidaklah cukup. Motivasi kerja memegang peranan sebagai pendorong internal bagi individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Pegawai pada divisi SDM, misalnya, membutuhkan motivasi yang tinggi untuk mengelola talenta dan organisasi di tengah perubahan struktur korporasi yang dinamis. Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, atau ketidaktercapaian indikator kinerja utama (KPI) yang telah ditetapkan (Karsim et al., 2024). Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau pegawai-pegawainya (Vallery & Rahayu, 2024), motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Kasih & Lestari, 2025; Nining et al., 2023; Widhyani & Murniyati, 2025). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik dan kondisi ekonominya (Zerylke, 2023). Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Oleh karena itu, PT Pertamina Gas Negara perlu berupaya untuk meningkatkan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta dapat memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat, sehingga memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kurangnya motivasi serta minimnya dukungan dari pimpinan diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang baik kurangnya motivasi kerja serta gaya kepemimpinan yang kurang efektif berdampak negatif terhadap kinerja pegawai., oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara komprehensif bagaimana beban kerja yang tidak proporsional dan motivasi kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Pertamina Gas Negara.

Terdapat beragam instrumen yang membuat tujuan serta orientasi organisasi menjadi lebih terang, di antaranya meliputi rumusan misi, visi, strategi perusahaan, target yang ingin dicapai, hingga perencanaan dan pelaksanaan tugas harian (Lathiifa & Chaerudin, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik dan kondisi ekonominya (Zerylke, 2023) Urgensi penelitian ini didasari oleh adanya inkonsistensi hasil (*research gap*) dari studi terdahulu di satu sisi kepemimpinan transaksional dianggap linear dengan peningkatan kinerja (Hidayat & Kurniawan, 2026) namun di sisi lain berisiko memicu kejenuhan jika tanpa motivasi intrinsik (A. F. Lestari & Atmaja, 2023). Selain itu, terdapat celah kontekstual di mana penelitian ini mengintegrasikan Divisi Operasional dan SDM yang biasanya diteliti secara terpisah untuk melihat bagaimana sinergi keduanya merespons gaya manajerial transaksional dalam menjaga kelancaran distribusi energi nasional (Saputra, 2025). Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai divisi operasional dan sdm pada PT Pertamina Gas Negara, baik secara parsial maupun simultan. Artikel ini disusun dalam empat bagian utama yaitu, pendahuluan, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta Kesimpulan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai metode kepemimpinan di mana atasan memacu kinerja pegawai melalui penyediaan fasilitas dan apresiasi. Hal ini diberikan sebagai kompensasi atas motivasi, tingkat produktivitas, serta keberhasilan staf dalam menyelesaikan tanggung jawab secara efektif (Zainul Qoim, Eka Askafi, 2023) terdapat tiga indikator dalam hal ini yaitu penghargaan kontingen, manajemen berdasarkan pengecualian aktif, manajemen berdasarkan pengecualian pasif. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menimbulkan semangat pada seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal dan efisien guna mencapai sasaran Perusahaan (Saliano et al., 2024(E. Lestari & Febrian, 2024; Romadhan & Suharini, 2026)) terdapat lima indikator yaitu kedisiplinan pegawai, imajinasi dan kemampuan kombinasi, keyakinan diri, ketahanan terhadap tekanan kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Kinerja didefinisikan sebagai manifestasi dari kontribusi nyata individu dalam menuntaskan tugas serta kewajibannya. Hal ini dapat diukur melalui beberapa parameter utama, seperti konsistensi dalam menjalankan tugas rutin, kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pencapaian level efektivitas dan efisiensi yang optimal guna menghasilkan output yang berkualitas tinggi (Sulistiyo et al., 2025) terdapat enam indikator diantaranya yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, dan ketelitian.



Sumber: (Penulis, 2026)
 Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H₁: Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pertamina Gas Negara
- H_{a2}: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pertamina Gas Negara
- H_{a3}: Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pertamina Gas Negara

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga Juni 2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang memiliki interval setara pada setiap pernyataan. Instrumen penelitian memuat 24 butir pernyataan yang mengukur gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kemudian analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi.

Tabel 1. Indikator

Variabel	Kode	Indikator Utama
Gaya Kepemimpinan Transaksional	X1	Penghargaan kontingen; manajemen berdasarkan pengecualian aktif; manajemen berdasarkan pengecualian pasif

Motivasi Kerja	X2	Kedisiplinan pegawai;imajinasi dan kemampuan kombinasi;keyakinan diri
Kinerja Pegawai	Y	Kuantitas;kualitas;efisiensi;disiplin;inisiatif;ketelitian

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik dan Gambaran Data

Penelitian melibatkan 50 responden. Berdasarkan data penelitian, responden terdiri atas 25 laki-laki (50%) dan 25 perempuan (50%). Frekuensi usia mayoritas responden dalam penelitian ini pada kelompok usia >36 tahun sebanyak 16 orang (32%), usia 20-25 tahun sebesar 15 orang (30%), usia 26-30 sebesar 12 orang (24%), dan usia 31-35 tahun sebesar 7 orang (14%). Frekuensi pada tingkat pendidikan terakhir yaitu S1 sebanyak 23 orang (46%), D3 sebesar 15 orang (30%), SLTA sebanyak 8 orang (16%), dan S2 sebanyak 4 orang (8%). Frekuensi pada masa bekerja yaitu <1 tahun sebesar 6 orang (12%), 1-2 tahun sebesar 15 orang (30%), 3-4 tahun sebesar 12 orang (24%), masa kerja >5 tahun sebesar 17 orang (34%). Data dikumpulkan dari seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian. Seluruh jawaban kemudian diolah menggunakan SPSS.

4.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan bantuan SPSS untuk menilai kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Pengujian yang biasanya dilakukan diantaranya pengujian Validitas dan Reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,2787 ($n = 50$; $df = 48$; $\alpha = 5\%$). Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung terendah pada variabel gaya kepemimpinan transaksional adalah 0,787, pada motivasi kerja 0,867, dan pada kinerja pegawai 0,669; seluruhnya lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir	R-hitung			Keterangan
	X1	X2	Y	
1	0,787	0,871	0,809	Valid
2	0,839	0,885	0,669	
3	0,882	0,894	0,749	
4	0,874	0,867	0,807	
5	0,862	0,918	0,704	
6	0,841	0,911	0,795	
7	0,826	0,872	0,850	
8	0,862	0,887	0,847	

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,943 untuk gaya kepemimpinan transaksional (X1), 0,962 untuk motivasi kerja (X2), dan 0,915 untuk kinerja pegawai (Y). Seluruh nilai tersebut lebih besar dari karena >0.60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nlai Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,943	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,962	

Kinerja Pegawai (Y)	0,915	
---------------------	-------	--

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan bantuan SPSS untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan layak, valid, dan memenuhi kriteria. Pengujian yang biasanya dilakukan diantaranya pengujian Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil histogram pada skripsi juga memperlihatkan pola distribusi yang membentuk kurva lonceng sehingga mendukung terpenuhinya asumsi normalitas.

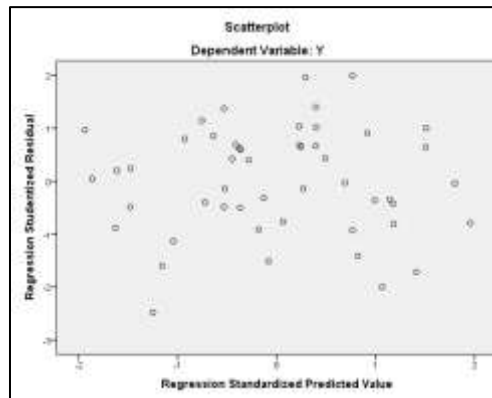
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik SRESID dan ZPRED tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas



Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,76, sedangkan nilai VIF sebesar 1,017. Nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1 Gaya Kepemimpinan Transaksional	.984	1,017
X2 Motivasi Kerja	.984	1,017

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.4 Persamaan Regresi

Berdasarkan koefisien regresi, model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,854 + 0,471X_1 + 0,498 X_2$$

Konstanta sebesar 0,854 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja dianggap bernilai nol. Koefisien gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,471 menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan transaksional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,471 satuan dengan asumsi motivasi kerja tetap. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,498 menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,498 satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan transaksional tetap.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Keputusan
Gaya kepemimpinan transaksional (X1)	0,471	0,572	9,754	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,498	0,648	11,059	0,000	Signifikan
Konstanta	0,854	—	0,505	0,616	—

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 9,754 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 11,059 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar.

4.6 Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Interpretasi
Uji F	F = 124,484; Sig. = 0,000	Signifikan
R Square	0,841	Kontribusi 84,1%
Adjusted R Square	0,834	Kemampuan model 83,4%
R Square X1	0,428	Kontribusi parsial 42,8%
R Square X2	0,520	Kontribusi parsial 52,0%

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 124,484 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,834 menunjukkan kemampuan model setelah disesuaikan sebesar 83,4%. Secara parsial, gaya kepemimpinan transaksional memiliki kontribusi sebesar 42,8%, sedangkan motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 52,0%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional dalam menjelaskan kinerja pegawai.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berlandaskan pada tujuan penelitian yang telah dirumuskan pada Bab 1, pemaparan mengenai hasil dan temuan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,754 $> t$ tabel 2,011 dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan, seperti kejelasan dalam pemberian tugas, konsistensi dalam pemberian penghargaan (*reward*) atas pencapaian target, serta pengawasan yang terukur terhadap standar kerja, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat. Kepemimpinan transaksional yang

baik akan memberikan kepastian arah dan motivasi bagi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka di perusahaan.

Hasil analisis ini selaras dengan riset penelitian yang dilakukan oleh (Adinata & Yunianto, 2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai” Riset penelitian ini menyimpulkan bahwa Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan transaksional terbukti ditemukan adanya dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai, yang dikonfirmasi oleh tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$).

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $11.059 > t$ tabel 2,011 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, seperti dorongan berprestasi, tanggung jawab, pengakuan atas kerja keras, serta kesempatan untuk berkembang, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang kuat dan terjaga dengan baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal serta mendukung pencapaian target perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sihabudin, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $124,484 > F$ tabel 3,20 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,841 menunjukkan bahwa 84,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja yang baik akan secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Edityawati, 2024)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai t hitung 9,754 dengan signifikansi 0,000, sedangkan motivasi kerja memiliki t hitung 11,059 dengan signifikansi 0,000. Secara simultan, diperoleh F hitung 124,484 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,841 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 84,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 15,9% dipengaruhi faktor lain. Motivasi kerja memiliki kontribusi parsial lebih besar (52,0%) dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional (42,8%).

Bagi perusahaan, disarankan untuk mempertahankan penerapan kepemimpinan transaksional dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian apresiasi, kejelasan tugas, pengawasan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adinata, R. S., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(2), 1499–1510. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1559>
- Anjasminda. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jesya*, 7(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1559>
- Edityawati, M. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Primawahana Auto Mobil Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 10(4), 441. <https://doi.org/10.30998/jabe.v10i4.23899>

- Hidayat, R., & Kurniawan, A. (2026). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa*. 5(1), 1783–1792.
- Karsim, Pramana Saputra, Endah Mayasar, & Ikram Yakin. (2024). Studi Kepemimpinan Transaksional Dan Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Bri Corporate University Ragunan. *Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3178–3192.
- Kasih, C. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Xyz. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 33–40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.236>
- Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 68–85. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.266>
- Lestari, A. F., & Atmaja, D. R. (2023). The Influence of leadership style on employee performance which is moderate by psychological capital. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1451–1466.
- Lestari, E., & Febrian, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Romadhan, A. F. R., & Suharini, S. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan X. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, 1(3), 47–38. <https://doi.org/10.67183/jmac.v1i3.114>
- Saputra, W. (2025). Digitalisasi dan Tata Kelola Teknologi Informasi Berkontribusi Terhadap Kinerja Bisnis Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pertamina Trans Kontinental. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(11), 10194–10212. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i11.4790>
- Septiawan, S., Kuncoro, K., & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, pengembangan karir pegawai dan pemberian financial reward terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(3), 228–245.
- Sihabudin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Owner*, 5(2), 701–705. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i2.573>
- Vallery, R. R., & Rahayu, N. P. W. (2024). *Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Medisafe Technologies*. 4(3), 174–195.
- Widhyani, R. A., & Murniyati. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Sosial RI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 600–606. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.391>
- Zerylke. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung*.