



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 9256- 9263

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate

Fikri Umanailo¹, Muhammad Thahrim², Zulkifli³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

¹fikriumanailo2304@gmail.com, ²mthahrim@unkhair.ac.id, ³zulkifli@unkhair.ac.id

Abstrak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate yang menjadi objek penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 49 responden yang dipilih sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarluaskan kepada responden dan selanjutnya diolah untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 25 sebagai alat uji statistik untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara parsial variabel motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. SDM yang berkualitas tidak hanya mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, tetapi juga mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Menurut Sutrisno (2017), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi juga dikemukakan oleh Rofiq *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa SDM merupakan faktor utama dalam pengelolaan organisasi karena menjadi penggerak seluruh kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Arafah dan Ansory dalam Verlita (2011) menjelaskan bahwa pegawai merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan potensi pegawai agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja menjadi aspek yang sangat penting karena mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan

salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Mathis dan Jackson (2009) yang menjelaskan bahwa kontribusi sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi dapat dilihat melalui kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin besar pula peluang organisasi untuk mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan daya saing perusahaan.

Secara konseptual, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan itu, Nawawi (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan jawaban atas pertanyaan mengenai hasil yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Rivai (2009) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Fadiah (2020), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam praktiknya, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam mengelola bawahannya. Perbedaan gaya kepemimpinan tersebut akan memberikan dampak yang berbeda pula terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan transformasional. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dan motivasi bawahan agar mampu mencapai potensi terbaiknya. Burns (1978) memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan mendasar pada sikap, nilai, dan perilaku bawahan. Konsep tersebut kemudian dikembangkan oleh Bass (1985) yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional harus mampu memberikan inspirasi, motivasi, pengaruh ideal, serta perhatian individual kepada bawahannya. Melalui pendekatan tersebut, pemimpin diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

Robbins (2010) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kesadaran bawahan mengenai pentingnya kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam menciptakan rasa percaya, hormat, dan bangga pada diri pegawai sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi (Ardyansah *et al.*, 2024). Muhammad (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan komitmen, motivasi, dan kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2011), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Sinungan (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan yang memberikan energi, mendorong aktivitas, dan mengarahkan perilaku seseorang menuju pencapaian kebutuhan yang diinginkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, serta komitmen yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Angkiat (2022) menyatakan bahwa motivasi berfokus pada upaya memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat menghasilkan kinerja terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan pegawai, baik kebutuhan finansial maupun nonfinansial, akan lebih mudah menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Ketika pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan terdorong untuk

memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan dan memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas logistik dan transportasi laut di wilayah Maluku Utara. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa, keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Dalam aspek kepemimpinan, masih terdapat kurangnya keteladanan pemimpin, belum optimalnya evaluasi terhadap kinerja pegawai, serta belum maksimalnya kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, fenomena motivasi kerja yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa kurang mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai. Kurangnya apresiasi terhadap prestasi kerja dapat menyebabkan pegawai kehilangan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Di samping itu, terdapat beberapa faktor pendukung pekerjaan yang dinilai belum optimal sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Haniya dan Wartoyo (2025) serta Siti *et al.* (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Randi (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada variabel motivasi kerja, Darmawan (2021) dan Randi (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Bani dan Hendra (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena empiris yang terjadi di PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate serta adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan motivasi kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 1, Kelurahan Kota Baru, Kecamatan Ternate Tengah, Kota Ternate, Maluku Utara. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu mulai Desember 2025 hingga Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate yang berjumlah 49 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate yang berjumlah 49 orang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari data jumlah pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh informasi mengenai hubungan antara variabel penelitian. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) sebagai alat uji statistik.

3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 49 pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate, diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 37 orang (75,5%), sedangkan pegawai perempuan berjumlah 12 orang (24,4%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 17 orang (34,6%), diikuti usia 20–30 tahun sebanyak 15 orang (30,6%), usia 41–50 tahun sebanyak 11 orang (22,4%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (12,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan S1 merupakan kelompok terbanyak yaitu sebanyak 20 orang, diikuti pendidikan Diploma sebanyak 17 orang, SMA/ sederajat sebanyak 8 orang, dan S2 sebanyak 4 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara profesional.

3.1. Hasil Uji Statistik

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3 pernyataan yang dibuat dikatakan valid (Ghozali, 2018:42). Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien $\alpha \geq 0.6$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel (Setiaji, 2004:61).

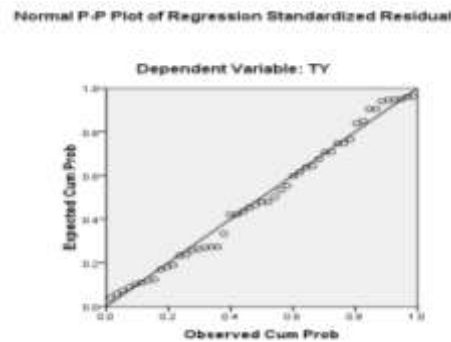
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisioner korelasi	Status	Koefisien reliabilitas	Keterangan
X1	X1.1	0.684	Valid	0.781	Reliabel
	X1.2	0.666			
	X1.3	0.684			
	X1.4	0.782			
	X1.5	0.782			
	X1.6	0.736			
	X1.7	0.711			
	X1.8	0.784			
X2	X2.1	0.816	Valid	0.804	Reliabel
	X2.2	0.754			
	X2.3	0.816			
	X2.4	0.884			
	X2.5	0.850			
	X2.6	0.845			
Y	Y.1	0.711	Valid	0.767	Reliabel
	Y.2	0.541			
	Y.3	0.699			
	Y.4	0.759			
	Y.5	0.750			
	Y.6	0.752			
	Y.7	0.589			
	Y.8	0.697			
	Y.9	0.769			
	Y.10	0.702			

Dari hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 49 responden baik dari validitas maupun reliabilitasnya dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

b. Uji Normalitas

Hasil analisis normalitas dengan menggunakan kurva normal P-P plot. Kurva dikatakan terdistribusi normal ketika data menyebar di sekitar garis grafik dan mengikuti model regresi. Sebaliknya, jika data merambat menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas yang menampilkan kurva normal P-P plot tersebut dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis grafik dan mengikuti model regresi, hal ini berarti bahwa kurva dikatakan terdistribusi normal.

c. Uji Multikolinearitas

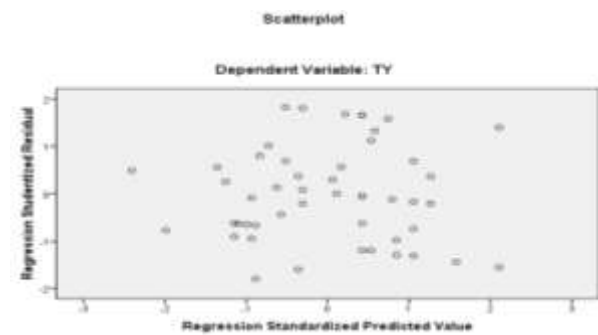
Tabel 2. Hasil Uji Multiokolinearitas

Variabel	Collinearty Statistcs		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0.926	1.015	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	0.926	1.015	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Hasil perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* >0,01 dan juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel independen diuji tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antara variabel independen dengan model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat kesamaan varians dari suatu residual ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien seperti yang terlihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan *scatterplot*, dan jika tidak ada pola tertentu dari *scatterplot* tersebut dan titik-titik terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas yang menampilkan grafik-grafik *scatterplot* dari ketiga variabel yang mewakili pada gambar 4.2 dari grafik *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa pada semua model memiliki titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti bahwa model penelitian ini telah terbebas dari heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda				
Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		t-hitung	Sig
	(B)	Std. Error		
Konstanta	19.910	8.299		0,000
X1	0,465	.160	3.242	0,000
X2	0,668	.212	4.191	0,000
F hitung	13.758			
Sig	0,000			

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.10 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19.910 + 0,465 (X_1) + 0,668 (X_2) + (e)$$

f. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel (X₁, X₂) secara parsial (individual). Uji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan sebagian uji-t, yaitu dengan membandingkan nilai thitung yang dihasilkan dengan alpha (α). Dinyatakan signifikan jika thitung > ttabel pada taraf alpha sebenarnya (α = 0,05) dan sebaliknya jika thitung < ttabel pada taraf nyata alpha (α = 0,05) dinyatakan tidak signifikan (Pribadi, 2003:21).

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.8 diketahui nilai thitung gaya kepemimpinan transformasional (X₁) = 3.242, dan nilai thitung variabel motivasi kerja (X₂) = 4.191 sedangkan nilai ttabel sebesar 2.012 dengan taraf signifikan alpha (α = 0,05).

- Dari perbandingan antara nilai thitung dengan nilai ttabel menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) = 3.242 lebih besar dari ttabel (1.678) maka Ho untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate.
- Dari perbandingan nilai thitung dari variabel motivasi kerja (X₂) = 4.191 juga lebih besar dari nilai ttabel (1.678) maka Ho untuk variabel motivasi kerja (X₂) diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate.

g. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai) dengan melihat nilai Adjusted R Square didalam output SPSS penelitian pada table 4. berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.779 ^a	.732	.710

Berdasarkan tabel 4. diatas diketahui bahwa hasil output penelitian ini dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= 0.779 Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Besarnya prosentase variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square pada tabel 4. diatas, yaitu sebesar 0.710. Dalam hal ini variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan nilai sebesar 71.0%, sedangkan 29% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate

Berdasarkan hasil analisa regresi linier ganda dalam penelitian ini diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi kinerja pegawai di PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Menurut Ragil (2020) kepemimpinan transformatif merupakan pemimpin yang dapat merangsang dan memberi inspirasi kepada pengikut agar dapat mencapai lebih banyak hasil yang dimiliki. Dengan kata lain, kepemimpinan transformatif adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, sikap loyal sangat dibutuhkan dan penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Haniya dan Wartoyo (2025), Dian (2025), dan Yusticia (2022), hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Hal ini didukung oleh Rivai (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Sedarmayanti (2017:154) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif motivasi kerja juga menimbulkan dorongan/semangat kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi untuk mencapai suatu tujuan pribadinya, maka yang mereka lakukan harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian (2025), Niko *et al* (2023), Yusticia (2022), hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. maka dengan hasil penelitian sebelumnya dapat menguatkan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan hasil kerja pegawai pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haniya dan Wartoyo (2025), Dian (2025), Niko *et al* (2023), dan Yusticia (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana kedua variabel merupakan faktor penting yang secara bersama-sama memiliki keterlibatan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi serta baik penerapan gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ternate. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membantu pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Referensi

1. Bani Mirza dan Hendra Lukito (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Volume 23, No. 1.
2. Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
3. Haniya Qothrunnda dan Wartoyo Hadi (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal KREATIF (Kajian Riset Ekonomi dan Bisnis Inovatif)* Vol.01, No. 01, Lembaga Penelitian, Pengembangan, dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNBIN
4. Mangkunegara, Prabu, 2006. *"Evaluasi Kinerja"*, cetakan ketujuh, PT. Refika Aditama, Bandung.
5. Mathis R.L., & Jackson J.H 2009. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
6. Nawawi, Hadari. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
7. Niko Septiawan¹, Ahadiati Rohmatiah², Hartirini Warnaningtyas³, Retno Iswati⁴ (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Madiun). *EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Volume 12 Nomor 1 <http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks>
8. Randi Purnomo (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Jambi. *Jumanji (Jurnal Manajemen Jambi)* Vol 1 No 2.
9. Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT Rajawali Pers
10. Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada.
11. Robbins, Stephen P. 2011. *Organizational behavior Fourteenth Edition*. Pearson Education.
12. Sitti Nurwahidah Majid¹, Nurlina, Nurhaedah³ (2025), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis , Work Force*. Volume 2 No. 2. <https://e-journal.stimi-yapmi.ac.id/>
13. Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan keempat. Pustaka Pelajar.
14. Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
15. Yusticia Ghea Fahira (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor). *SKRIPSI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*.