

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND INTRINSIC MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT BINA ANUGERAH INTI KIMIA IN PASURUAN REGENCY

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bina Anugerah Inti Kimia Di Kabupaten Pasuruan

Mifdolin Alim¹, Bambang Sutikno², Hari Wahyuni³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia

Keywords:

Transformational Leadership Style; Intrinsic Motivation; Employee Performance

Abstract. This study aims to examine the extent to which transformational leadership style and intrinsic motivation influence employee performance at PT Bina Anugerah Inti Kimia. A quantitative approach was employed, utilizing multiple linear regression analysis as the primary method of data processing. The research population included all employees of the company, with a sample size of 40 respondents. The findings reveal that both independent variables jointly have a significant impact on the dependent variable, namely employee performance. Furthermore, when analyzed separately, both transformational leadership and intrinsic motivation individually demonstrate a positive and statistically significant influence on employee performance.

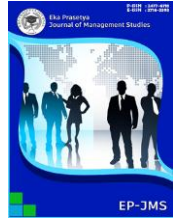
Corresponding author*

Email: mifdolinlim@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam mendukung daya saing perusahaan, terutama di tengah dinamika bisnis yang semakin kompetitif. Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategis sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan dalam mengelola ataupun membangkitkan semangat karyawan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dengan tantangan organisasi modern saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional mengutamakan inspirasi, pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual sebagai elemen kunci dalam membina hubungan kerja yang produktif. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai proses kepemimpinan dengan menciptakan pembaruan melalui tujuan jangka panjang yang terarah, dan saling melibatkan anggota di berbagai kegiatan, serta kemampuan pemimpin menjalin kedekatan dan membangun kepercayaan dengan para bawahannya (Sinaga *et al.*, 2021).

Selain kepemimpinan, motivasi intrinsik juga menjadi elemen krusial yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi intrinsik mencerminkan dorongan internal yang timbul atas rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan keinginan berkembang secara profesional (Muztira, 2023). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung memiliki dedikasi tinggi, bersikap proaktif, dan menunjukkan kinerja melebihi ekspektasi.

PT Bina Anugerah Inti Kimia merupakan perusahaan yang beroperasi dalam sektor pendistribusian gas LPG dengan memfokuskan pada peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu strategi untuk menghadapi dinamika industri dan persaingan pasar. Dalam upaya mencapai hal tersebut, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik menjadi dua aspek yang perlu mendapat perhatian dan penelitian lebih lanjut. Fenomena yang terjadi di PT Bina Anugerah Inti Kimia menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan berdasarkan data volume pengisian gas LPG yang mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir, apabila situasi ini tidak segera direspon dengan serius, perusahaan berisiko kehilangan daya saing di tengah persaingan pasar.

Kondisi tersebut menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga bisa menanamkan semangat serta motivasi pada karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif. Penguatan motivasi intrinsik melalui pemberian tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan berkembang diyakini dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Dari uraian tersebut, penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Bina Anugerah Inti Kimia di Kabupaten Pasuruan.

2. KAJIAN LITERATUR

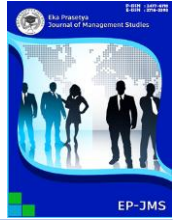
2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan dikenal sebagai teknik atau strategi yang dipakai oleh pemimpin dalam memberikan pengaruh, membimbing, memotivasi, serta mengelola individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku, sikap, serta prinsip-prinsip



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



yang dijunjung tinggi oleh para pemimpin ketika berinteraksi dengan orang lain termasuk cara mereka membuat keputusan, memberikan arahan, serta membangun hubungan dengan para karyawan. Robbins dan Judge (2015) menyebutkan bahwasanya pemimpin transformasional yakni pemimpin yang bisa menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhannya sendiri, serta mempunyai efek *subtansional* pada bawahannya.

Berdasarkan teori kebutuhan hierarki Abraham Maslow, kepemimpinan transformasional adalah upaya seorang pimpinan guna mengubah bawahannya dari satu tingkat dalam hirarki kebutuhan level terendah ke level yang lebih lanjut (Nevia *et al.*, 2023). Untuk mencapai tujuan mereka, para pemimpin juga mengubah ekspektasi pengikut terhadap kesuksesan, prinsip-prinsip mereka, serta kebiasaan dan perilaku bersama dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional memungkinkan para pengikut untuk melampaui ekspektasi dalam kinerja (Shofiyah, 2023).

Pemimpin transformasional bukan terbatas berorientasi terhadap hasil jangka pendek saja namun juga terhadap peningkatan sumber daya manusia guna keberlanjutan organisasi. Pada kondisi ini, pemimpin berperan sebagai pembimbing yang mendorong potensi karyawan guna mencapai potensi penuh mereka. Menurut Robbins dan Judge (2015), gaya kepemimpinan transformasional mencakup empat indikator utama antara lain pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta pertimbangan individual

2.2. Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan keinginan internal maupun eksternal guna menggerakkan seseorang dalam melakukan sesuatu ataupun mencapai tujuan tertentu. Konsep motivasi memainkan peran penting dalam memahami perilaku manusia, baik dalam konteks pribadi maupun organisasi. Muztira, (2023) menjelaskan motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang timbul atas rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan keinginan berkembang secara profesional.

Dalam konteks ini, motivasi intrinsik menjadi salah satu elemen krusial bagi pencapaian kinerja karyawan di tempat kerja. Menurut Muztira, (2023) motivasi intrinsik mencakup lima indikator utama antara lain tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang

2.3. Kinerja Karyawan

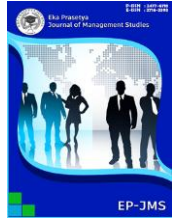
Kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan ketetapan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek kualitatif dan perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi. Menurut Robbins, (2016) Kinerja merupakan hasil dari efektifitas dan efisiensi yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Afandy, (2022) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan mendasar terhadap *output* yang dihasilkan oleh seseorang selama menjalankan kewajiban, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja dianggap lebih dari sekadar pelaksanaan karena mencakup perilaku bawaan seseorang, yang memungkinkan mereka untuk bertindak secara bebas sesuai dengan keinginannya.

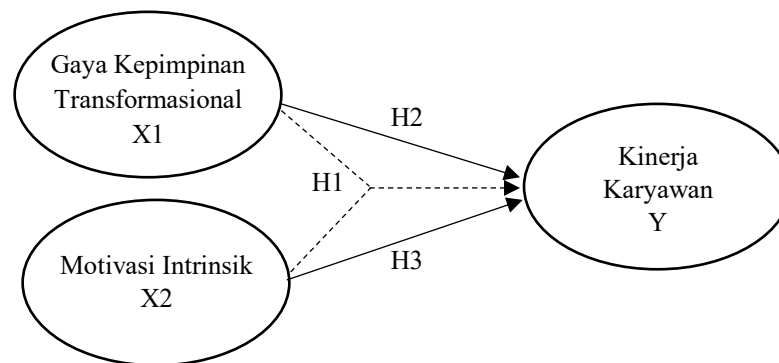


Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Secara umum, kinerja mencerminkan pencapaian hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu yang ditujukan guna memenuhi target ataupun tujuan organisasi. Menurut Robbins (2016) kinerja karyawan mencakup lima indikator utama antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, kedalaman pengetahuan, kehadiran, dan inisiatif.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Studi ini dilakukan dengan menerapkan model kuantitatif guna menelusuri Seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan transformasional serta motivasi intrinsik pada kinerja para karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menyajikan analisis hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data numerik yang dapat diukur. Penghimpunan data pada studi ini di dapat dengan metode penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan guna dijadikan sebagai responden. Lokasi pelaksanaan penelitian berada di PT Bina Anugerah Inti Kimia yang beralamat di Jalan Rembang Industri 1 No. 23-25 PIER, Kelurahan Pandean, Kecamatan Rembang, Kabupaten Pasuruan.

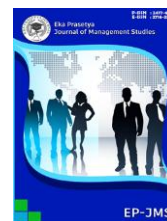
Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan sekumpulan subjek penelitian yang mempunyai kriteria tertentu sehingga dapat memberikan informasi dalam penelitian. Populasi pada penelitian mencakup semua karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Bina Anugerah Inti Kimia dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 40 karyawan, karena jumlahnya relatif kecil serta dianggap mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan maka pendekatan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan pendekatan tersebut sampel penelitian ini terdiri atas 40 orang karyawan tetap PT Bina Anugerah Inti Kimia dari berbagai divisi kerja, antara lain operator, teknisi, supir, administrasi, hingga staf manajerial.

Analisis data pada studi ini dilakukan melalui metode regresi linier berganda. Sebagai langkah awal pengujian regresi, data dianalisis melalui serangkaian uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Setelah dinyatakan memenuhi asumsi klasik, langkah selanjutnya melakukan pengujian koefisien determinasi (*R Square*) serta pengujian hipotesis melalui uji F serta uji t.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna mengevaluasi residual dalam model regresi sudah berdistribusi normal ataupun sebaliknya. Pengujian menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tolok ukur, residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* di atas 0,05. (Ghozali, 2021).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov

Kriteria Pengujian	Nilai	Keterangan
<i>Asymp, Sig, (2-tailed)</i>	0,200	Data terdistribusi normal

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Merujuk hasil uji normalitas pada tabel 1, diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* senilai 0,200. Hasil tersebut jauh berada dari batas signifikansi yang telah ditetapkan, yakni 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya *residual* dari model regresi memenuhi kriteria.

4.2. Uji Linearitas

Uji linearitas diterapkan guna mengidentifikasi keberadaan hubungan linier antara variabel independen dan dependen pada model regresi. Pengujian dilihat dari nilai Signifikansi *Deviation from Linearity*, di mana hubungan dinyatakan linier jika nilai tersebut diatas dari 0,05. Tujuan dari uji ini guna memastikan bahwasanya struktur serta parameter model regresi yang digunakan telah sesuai serta dapat menghasilkan estimasi yang akurat. Hal ini penting karena model regresi linier hanya akan memberikan hasil yang valid jika hubungan antar variabel bersifat linier (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Antar Variabel	<i>Sig, Deviation from Linearity</i>	Keterangan
$Y \rightarrow X1$	0,414	Berhubungan linier
$Y \rightarrow X2$	0,137	Berhubungan linier

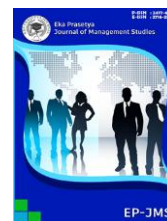
Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk pada tabel 2 hasil uji linearitas nilai signifikansi *Deviation from Linearity* semua variabel independen seluruhnya melebihi batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier atau memenuhi kriteria.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan guna mengidentifikasi keberadaan korelasi linear yang tinggi di antara variabel independen pada model regresi. Berdasarkan penjelasan Ghozali (2021), indikasi adanya multikolinearitas bisa dikenali melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) serta *Tolerance*. sebuah model dianggap terbebas dari multikolinearitas jika VIF berada di bawah angka 10 dan nilai *Tolerance* melebihi 0,10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,842	1,188
Motivasi Intrinsik (X2)	0,842	1,188

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk hasil uji multikolinearitas pada tabel 3, variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasanya kedua variabel terbebas dari gejala multikolinearitas.

4.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diterapkan guna mengidentifikasi ada tidaknya ketidakkonsistenan *varians residual* antar observasi dalam model regresi (Ghozali, 2021). Metode yang dipakai yakni uji Glejser, dengan dasar pengambilan keputusan nilai signifikansi di atas 0,05 maka model terbebas heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,444	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Intrinsik (X2)	0,764	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

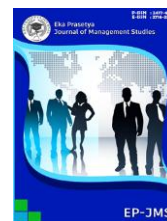
Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk pada tabel 4, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel independen semuanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi terhindar dari heteroskedastisitas.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4.5. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2022). uji regresi linier berganda dipakai guna memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan pengaruh dua atau lebih variabel independen. Dibawah ini merupakan hasil uji regresi linier berganda pada studi ini.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
(Constant)	Kinerja Karyawan (Y)	15,604	3,711
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)		0,211	0,057
Motivasi Intrinsik (X2)		0,238	0,052

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk data tabel 5 hasil uji regresi linier diperoleh persamaan regresi pada studi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 15,604 + 0,211X_1 + 0,238X_2 + e$$

Berdasarkan bentuk persamaan regresi yang diperoleh, penjelasan masing-masing koefisien adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,604 menunjukkan bahwasanya jika gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi intrinsik (X2) tidak memberikan pengaruh, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 15,604 satuan.
- Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,211. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,211 atau 21,1%.
- Variabel motivasi intrinsik (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,238. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,238 atau 23,8%.

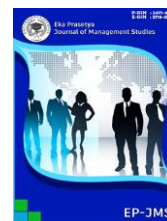
4.6. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan pendapat Ghazali (2021), koefisien determinasi merupakan indikator yang dipakai guna mengevaluasi kemampuan suatu model regresi menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Uji ini berperan penting untuk menilai ketepatan model dalam menggambarkan fenomena yang sedang dianalisis.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>R Square</i>
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,609
Motivasi Intrinsik (X2)		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk di tabel 6 nilai *R Square* senilai 0,609, yang artinya perubahan variabel dependen bisa dijelaskan variabel independen sebesar 60,9%, sedangkan 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

4.7. Uji F

Hasil uji F didapatkan hasil bahwasanya variabel gaya kepemimpinan transformatif (X1) bersama dengan motivasi intrinsik (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bina Anugerah Inti Kimia. Rincian hasil uji F ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F Hitung	F tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	28,782	3,24	0,000	Hipotesis diterima
Motivasi Intrinsik (X2)					

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk pada tabel 7, uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta F hitung sebesar 28,782, yang lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel yaitu 3,24. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan transformatif (X1) dan motivasi intrinsik (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

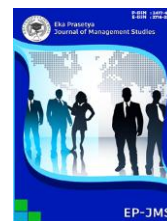
4.8. Uji t

Uji t parsial mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformatif (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rincian hasil uji tersebut disajikan sebagai berikut.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	T Hitung	T tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	3,701	2,024	0,000	Hipotesis diterima
Motivasi Intrinsik (X2)		4,602		0,000	

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk hasil pada tabel 8, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dan t hitung sebesar 3,701, yang melebihi t tabel sebesar 2,024. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk motivasi intrinsik (X2), diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 4,603, yang menunjukkan bahwa variabel ini juga memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4.9. Pembahasan

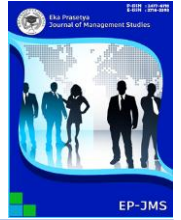
Kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi intrinsik (X2) secara bersama. Temuan tersebut mengindikasikan bagaimana gaya kepemimpinan yang mendukung dikombinasikan dengan motivasi karyawan akan menghasilkan tempat kerja yang produktif, damai, dan didorong oleh hasil. Karyawan bekerja tidak hanya sebagai respon terhadap arahan atau penghargaan, tetapi juga karena adanya motivasi internal yang kuat serta kehadiran pemimpin yang cakap. Temuan penelitian dikuatkan oleh penelitian Auliya (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional sama-sama meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh atasan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, perhatian secara individual, serta merangsang pemikiran intelektual bawahan, cenderung mampu membangkitkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Karyawan merasa diperhatikan dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Rivai (2018) yang menjelaskan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional bisa memengaruhi kinerja melalui pemberian arahan, bimbingan, dan keteladanan dalam bertindak. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Burhanudin *et al.* (2020), Sopiah *et al.* (2022), dan Sulastri (2023), yang secara konsisten menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan, dengan adanya dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan seperti rasa puas terhadap pekerjaan, rasa memiliki, serta kebanggaan atas pencapaian mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal meskipun tanpa adanya stimulus eksternal. Karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung menunjukkan sikap proaktif, bertanggung jawab, serta mempertahankan semangat kerja secara konsisten. Temuan ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015), yang menjelaskan bahwasanya motivasi intrinsik berasal dari pemenuhan lima kebutuhan psikologis dasar, yaitu tanggung jawab, masa depan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, dan pengakuan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan dari Ashari (2025), Hindriari *et al.* (2025), dan Mahardika *et al.* (2025), yang secara konsisten menyatakan bahwa motivasi intrinsik memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwasanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bina Anugerah Inti Kimia. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dengan pendekatan inspiratif, memperhatikan kebutuhan individu bawahan, serta mendorong pengembangan intelektual karyawan terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

Selain itu, motivasi intrinsik juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap performa kerja, yang mencerminkan bahwa dorongan dari dalam diri seperti rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi atas pekerjaan, serta makna yang dirasakan dari tugas yang dijalankan, menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Lebih jauh, hasil studi ini mengindikasikan bahwasanya baik gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi intrinsik secara bersamaan memiliki peran yang signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

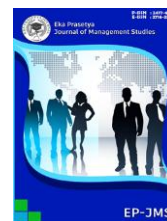
DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ami, P. N., & Anshori, M. I. (2023). Leadership Ethics Study in Heifetz Perspective and Burns Perspective. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(4), 821-838.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

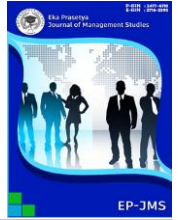


- Anshar, F. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1-11.
- Ardinata, R. P., Rahmat, H. K., Andres, F. S., & Waryono. (2022). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Solusi Pengembangan Konsep Smart City Menuju Era Society 5.0: Sebuah Kajian Literatur (Transformational Leadership As A Solution For The Development Of The Smart City Concept In The Society Era: A Literature Review). *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 1(1), 33-44.
- Ashari, L. B., Andriani, D., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Journal of Educational Managemen*, 6(1), 295-309.
- Auliya, D. H., & Suhana. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 3767-3777.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian: Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Dewantoro, A. Q. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Budaya Organisasi Dan Motivasi. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 393-409.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghulam, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NICSIR, Tbk. *Ekonomika*, 7(1), 212-229.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 16-33.
- Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 428-436.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

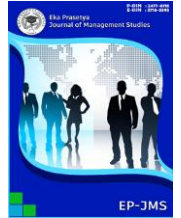


- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*, 2(1), 1-18.
- Judge, T. A., & Ronald, F. P. (2004). Transformational and Transactional Leadership: a Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Khan, A. Z., & Nosheen, A. (2020). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *International Journal of Management Sciences*, 2(11), 501-515.
- Kurniawan, A., & Saputra, A. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kota bumi Lampung. *J-CEKI: Jurna lCendekia Ilmiah*, 3(6), 6389-6395.
- Lamato, R. M., & Rahman, W. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 129-141.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi .
- Mahardhika, E., & Sumartik, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Instrinsik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jambura: Journal of Educational Management*, 6(1), 79-92.
- Mahmud, M., & Sopiah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1490-1505.
- Maulana, F. H. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1-8.
- Mukti, H. (2015). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Epah dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Muztira, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar. Makassar: Universitas Fajar.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation*. London: Guildford Press.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Salwa, A., Saepudin, E. A., Ramadhan, M. R., Hotimah, N., Widiyanti, W., & Ramadani, S. J. (2025). Efek Gaya Kepemimpinan Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi dan Partisipasi Masyarakat. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research*, 2(1), 124–134.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Shofiyah, M., Barlean, A. F., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Kepemimpinan Tim dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 176-196.
- Silaen, R. N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R., Tanjung, R., Triwardhani, D., Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widana Bhakti Perseda .
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, P. A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformatif. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Digitalisasi Administrasi Bisnis*, 1(2), 1-6.
- Widodo, S., Ladyani, F., & Asrianto, L. O. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkalpinang: CV Science Techno Direct.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja. *JMSC: Journal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208-231.