

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Intrinsik, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT Metaform Purwakarta

Ernawati¹, Intan Rahma Azhari², Tiara Putri Pratama³, Anne Rufaidah Alief⁴, Eteh Resa Asyifa⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Indonesia

Email: ¹ernawati.123020229@ugj.ac.id, ²intan.123020239@ugj.ac.id,

³tiara.123020242@ugj.ac.id, ⁴anne.123020409@ugj.ac.id, ⁵eteh.resa.asyifa@ugj.ac.id

Abstract

Employee performance is an important aspect that determines the success of a company, including at PT. Metaform in Purwokerta. This study is motivated by the importance of understanding the factors that influence employee performance, especially transactional leadership, intrinsic motivation, and social support. Transactional leadership is believed to be able to provide clear direction and rewards for employees, while intrinsic motivation encourages employees to work optimally because of the drive from within. In addition, social support from coworkers and superiors can also increase self-confidence and work enthusiasm. The purpose of this study was to analyze the effect of transactional leadership, intrinsic motivation, and social support on employee performance at PT. Metaform Purwokerta. The study was conducted using a quantitative method by distributing questionnaires to 60 employees of PT. Metaform. The data were analyzed using multiple regression to determine the effect of the three independent variables on employee performance. The results showed that transactional leadership, intrinsic motivation, and social support together had a positive and significant effect on employee performance. These findings are recommendations for company management to strengthen transactional leadership practices, increase employee intrinsic motivation, and strengthen social support in the work environment.

Keywords: *Transactional Leadership, Intrinsic Motivation, Social Support, Employee Performance.*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, termasuk di PT. Metaform di Purwokerta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial. Kepemimpinan transaksional diyakini mampu memberikan arahan dan reward yang jelas bagi karyawan, sementara motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal karena dorongan dari dalam diri. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja. Adapun

tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di PT. Metaform Purwokerta. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan PT. Metaform, serta data dianalisis menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjadi rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk memperkuat praktik kepemimpinan transaksional, meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, serta memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Intrinsik, Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor terpenting yang memengaruhi daya saing dan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengukur seberapa sukses setiap orang dalam organisasi memenuhi peran dan tanggung jawabnya untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya. Efektivitas mengukur tingkat penggunaan sumber daya yang menghasilkan output setinggi mungkin. Di sisi lain, independensi karyawan menunjukkan kapasitas mereka untuk beroperasi tanpa pengawasan terus-menerus. Oleh karena itu, menjadi penting untuk memahami dan meningkatkan elemen-elemen yang memengaruhi kinerja (Robbins, 2012).

Dalam konteks PT. Metaform Purwokerta, isu mengenai kinerja karyawan menjadi sorotan karena terdapat indikasi adanya penurunan produktivitas serta meningkatnya tingkat turnover dalam beberapa waktu terakhir, terutama di divisi produksi. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dianalisis secara lebih mendalam, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa sejumlah faktor, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan sosial di tempat kerja, memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional menekankan pada pengaturan tugas dan pemberian insentif kepada karyawan untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Pendekatan ini sering kali menghasilkan kinerja yang kuat dalam jangka pendek karena karyawan merespon dengan baik terhadap pengawasan yang ketat dan penghargaan atas pencapaian target (Nugroho, 2025). Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya (Dewi, 2018). Lebih jauh lagi, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, menurunkan stres terkait pekerjaan, dan meningkatkan rasa percaya diri (Cahyani & Frianto, 2019).

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) dalam mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan manufaktur lokal di Indonesia. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung memfokuskan hanya pada satu atau dua variabel, dan hasilnya pun belum konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna mengisi kekosongan tersebut dan memberikan kontribusi nyata terhadap praktik manajemen sumber daya manusia.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Metaform Purwokerta.
2. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Metaform Purwokerta.
3. Menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di PT. Metaform Purwokerta.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Metaform Purwokerta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi manajemen PT. Metaform dalam merancang strategi pengembangan karyawan, tetapi juga memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, serta bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan studi dalam bidang perilaku organisasi khususnya pada sektor manufaktur.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat diberikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Puspitasari, 2018). Menurut Lana & Septyarini (2022), salah satu cara untuk menilai kinerja karyawan adalah dengan mengetahui apa yang diterima karyawan. Jika hasil kerja melebihi standar kinerja, karyawan dianggap telah bekerja dengan baik atau menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses. Hasil kerja karyawan dapat dibandingkan dengan standar kerja untuk mengevaluasi kinerjanya (Rahmawati & Irwana, 2020).

Menurut Simbolon (2020), dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima jenis, yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, etepatan waktumerupakan waktu penyelesaian aktivitas yang sesuai dengan waktu yang dijanjikan sebelumnya, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen kerja, komitmen kerjamerupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan.

Kepemimpinan transaksional dapat diartikan sebagai jenis kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada karyawan dan rasa puas ketika hasil yang diinginkan tercapai, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif (Budiwibowo, 2016). Kepemimpinan transaksional mendorong para pemimpin untuk mematuhi aturan dan memahami harapan para peserta (Jufrizen & Lubis, 2020).

Menurut Risambessy & Wairisal (2021), tipe atau gaya kepemimpinan transaksional meliputi dimensi:

1. Contingent Reward (Penghargaan rombongan)

Pemimpin memperjelas pekerjaan yang harus dilakukan menggunakan insentif sebagai alat mendorong pencapaian hasil pelaksanaan tugas sesuai harapan. Dalam konteks manufaktur, pemberian insentif seperti bonus produksi dapat mendorong karyawan mencapai target kuantitas dan kualitas produksi yang lebih tinggi (Hendri, 2022).

2. Management By Exception (Manajemen Dengan Pengecualian)

Secara pasif, pemimpin menggunakan upaya koreksi/Hukuman sebagai respons terhadap kinerja buruk/penyimpangan terhadap standard. Secara aktif mempengaruhi perilaku pemimpin secara aktif melakukan pemantauan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dan menggunakan upaya korektif dalam rangka memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dan diselesaikan sesuai standar

Kepemimpinan transaksional melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan timbal balik (Setiawan, 2014). Kepemimpinan transaksional sangat berperan penting di dalam suatu organisasi karena dengan adanya gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin dapat melakukan suatu pertukaran dengan pengikut yang dirancang untuk memberikan manfaat bagi keduanya (Darmasaputra & Sudibya, 2019).

Menurut temuan penelitian, kepemimpinan transaksional memberikan dampak positif terhadap pekerjaan karyawan karena meningkatkan motivasi dan hasil kerja mereka dengan memberikan penghargaan atau insentif ketika mereka mencapai tujuan atau harapan mereka (Pangestu & Setiawan, 2022). Temuan penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap kinerja kerja karyawan (Uswatun Qasnah, 2020). Dan hasil penelitian, kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ramadhan & Kamela, 2025). Berdasarkan penelitian sebelumnya, studi ini menyajikan hipotesis berikut:

H1: Diduga kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Selain kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik juga penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi intrinsik adalah keinginan yang dimiliki seseorang dalam dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya karena kepuasan dan tantangan yang datang dari melakukannya (Sri Murniyanti, 2020). Terbentuknya motivasi intrinsik itu sendiri terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam yang membangkitkan semangat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan sensasional (Potu et al., 2021). Tiga faktor yang memotivasi motivasi intrinsik adalah sebagai berikut: Pengembangan dan kemajuan, (a) tanggung jawab, (b) penghargaan, (c) pekerjaan itu sendiri (Putra et al., 2022).

Dalam konteks PT. Metaform, sebuah perusahaan manufaktur, keberadaan motivasi intrinsik sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang bersifat teknis, repetitif, dan berorientasi target. Ketika mereka diberi otonomi dalam menyelesaikan tugas, serta mendapat pengakuan atas keberhasilan mereka walau hanya secara verbal motivasi kerja akan tumbuh dari dalam diri. Motivasi intrinsik pada karyawan PT.

Metaform juga dapat terbentuk ketika mereka merasa diberi kesempatan belajar keterampilan baru, mendapatkan tantangan yang sesuai kapasitas, dan menjalin hubungan kerja yang positif dengan rekan dan atasan. Semua ini mendorong perilaku kerja proaktif, loyalitas terhadap organisasi, dan peningkatan kinerja tanpa harus selalu mengandalkan insentif finansial.

Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa tidak memiliki kontrol atau pengaruh atas tugasnya, sehingga dorongan internal justru berujung pada frustrasi atau penurunan semangat kerja (Sari, N., & Santoso, 2022). Berdasarkan hasil penelitian, studi ini menyajikan hipotesis berikut:

H2: Diduga motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Dukungan sosial merupakan aset yang berharga karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan, dan motivasi bagi karyawan. Ikatan sosial didasarkan pada kepedulian, harga diri, kenyamanan, atau jenis penghargaan lain yang diberikan kepada orang atau kelompok lain. Dukungan sosial timbul karena adanya persepsi bahwa ada orang yang akan membantu jika ada masalah atau kejadian yang akan menimbulkan masalah dan uang tersebut dapat digunakan untuk memperbaiki situasi dan meningkatkan nilai diri sendiri (Cahyani & Frianto, 2019). Komponen lingkungan sosial meliputi lingkungan sosial alamiah dan buatan (Darmanto & Ariyanti, 2021).

Menurut Tumaruddin & Siregar (2023), jenis-jenis dukungan sosial yaitu:

1. Dukungan informasional, meliputi pemberian informasi, nasihat, petunjuk, saran, pengarahan, atau umpan balik yang membantu karyawan mengenal dan menanggulangi masalah.
2. Dukungan instrumental, merupakan penyediaan pertolongan secara langsung yang menunjang kelancaran kerja, yaitu bantuan finansial atau bantuan dalam pelaksanaan pekerjaan termasuk memberi waktu untuk menyelesaikan tugas.
3. Dukungan emosional, membuat karyawan merasa dicintai dan diperhatikan, yaitu ekspresi empati, perhatian dan afeksi dari orang lain.

Di PT. Metaform, dukungan informasional tercermin dari kejelasan instruksi kerja, pelatihan penggunaan mesin, dan pemberian umpan balik langsung terhadap kesalahan prosedur, yang penting dalam menjaga akurasi dan efisiensi proses produksi. dukungan instrumental muncul melalui penyediaan peralatan kerja yang memadai, bantuan rekan kerja saat menghadapi beban kerja tinggi, serta keterlibatan atasan dalam menangani kendala teknis yang tidak bisa diselesaikan sendiri oleh karyawan. Sementara itu, dukungan emosional terlihat dalam bentuk kepedulian atasan terhadap kondisi mental karyawan, seperti memberikan penguatan saat tekanan kerja tinggi atau mendengarkan keluhan teknis di lapangan; hal ini membantu menstabilkan emosi dan menjaga semangat kerja. Ketiga bentuk dukungan ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan kolaboratif di PT. Metaform.

Hasil penelitian tentang lingkungan sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kebiasaan kerja karyawan (Darmanto & Ariyanti, 2021). Penelitian tentang pengaruh lingkungan sosial terhadap pekerjaan karyawan memberikan hasil yang positif (Rahmawati & Irwana, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu, maka penelitian ini menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tiga faktor kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial berpadu untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel

ketiga tersebut paling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Metaform Purwokerto, sehingga dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transaksional motivasi intrinsik dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Kuesioner digunakan sebagai alat utama dalam penelitian berbasis survei ini subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT Metaform di Purwakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel utama yaitu kepemimpinan transaksional motivasi intrinsik dan dukungan sosial yang dialami selama bekerja. Penelitian ini mencakup karyawan PT Metaform di Purwakarta. Metode yang digunakan yaitu menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria usia antara 18 hingga 40 tahun data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diverifikasi dan diperiksa keandalannya dalam uji coba dengan jumlah 60 responden setiap item menggunakan skala Likert dan 1 hingga 5, di mana:

1 = Sangat Tidak Setuju

5 = Sangat Setuju

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas

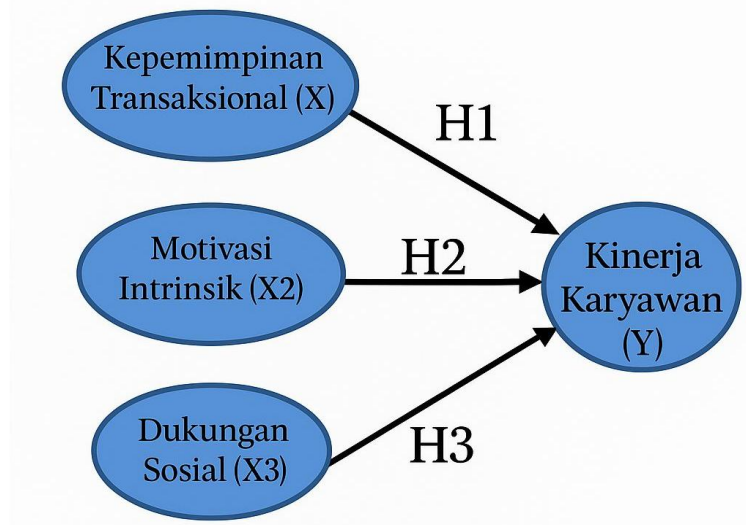
Validitas diuji dengan kolerasi item total menggunakan Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,7$.

2. Uji asumsi klasik

Dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat antar variabel independen. Model dinyatakan layak jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

3. Uji t dan Uji F

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan r-Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Syarat pengujiannya adalah item tersebut dapat dianggap sah jika nilainya positif dari r-Hitung > r-Tabel, atau jika r-Hitung < r-Tabel

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.0)	Keterangan
X1.1	0,526	0,254	0,000	Valid
X1.2	0,451	0,254	0,000	Valid
X1.3	0,379	0,254	0,003	Valid
X1.4	0,485	0,254	0,000	Valid
X1.5	0,615	0,254	0,000	Valid
X1.6	0,378	0,254	0,003	Valid
X1.7	0,485	0,254	0,000	Valid
X2.1	0,310	0,254	0,015	Tidak Valid
X2.2	0,124	0,254	0,341	Tidak Valid
X2.3	0,024	0,254	0,852	Tidak Valid
X3.1	0,503	0,254	0,000	Valid
X3.2	0,506	0,254	0,000	Valid
X3.3	0,467	0,254	0,000	Valid
X3.4	0,367	0,254	0,004	Valid
X3.5	0,549	0,254	0,000	Valid
X3.6	0,625	0,254	0,000	Valid
X3.7	0,529	0,254	0,000	Valid
Y1.1	0,438	0,254	0,000	Valid
Y1.2	0,454	0,254	0,000	Valid
Y1.3	0,586	0,254	0,000	Valid
Y1.4	0,550	0,254	0,000	Valid
Y1.5	0,524	0,254	0,000	Valid
Y1.6	0,493	0,254	0,000	Valid
Y1.7	0,456	0,254	0,000	Valid
Y1.8	0,311	0,254	0,015	Tidak Valid
Y1.9	0,375	0,254	0,003	Valid
Y1.10	0,485	0,254	0,000	Valid
Y1.11	0,424	0,254	0,001	Valid

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dari total 28 item pernyataan yang diuji, sebagian besar menunjukkan hasil yang valid dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,254) dan nilai signifikansi di bawah 0,05, kecuali pada item X2.1, X2.2, X2.3, dan Y1.8 yang dinyatakan tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas instrumen telah mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849, jauh di atas batas minimum 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel. Item-item yang dinyatakan tidak valid tersebut telah dikeluarkan dari dataset sebelum dilakukan perhitungan skor variabel dan analisis regresi lanjutan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya data yang sah yang digunakan dalam analisis statistik.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana hanya item yang valid yang boleh masuk ke uji reliabilitas. Batasan 0,6 dapat digunakan untuk menilai ketahanan instrumen. Skor reliabilitas 0,6 dianggap buruk, 0,7 dianggap cukup, dan 0,8 atau lebih dianggap baik.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
28	0,849	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas pada table 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Crombach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0.6 (*Crombach's Alpha* > 0.6). sehingga dapat diketahui bahwa semua pernyataan yan digunakan dalam penelitian ini adalah dapat diterima atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah yang diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan tidak bias.

Uji Asumsi Klasik	Nama tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	$>0,05$	0,200	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i> dan <i>Tolerance</i>	$VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$	T 0,557 VIF 1,796 T 0,975 VIF 1,026 T 0,567 VIF 1,763	Lulus Uji Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2025

Dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal karena hasil uji normalitas di bawah ini, yang dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, memiliki hasil yang signifikan yaitu 0,200, yang mana lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Tabel uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dan pada Uji Multikolinearitas nilai VIF seluruh variabel berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* di atas 0,1, yang menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model ini. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas dan dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715,493	3	238,498	20,801	,000 ^b
	Residual	653,556	57	11,466		
	Total	1369,049	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transaksional

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA, model regresi yang melibatkan variabel ukungan Sosial, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, atau dengan kata lain, ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 20,801 juga menguatkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel yang dijelaskan.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,798	5,111		2,504	,015
	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional	,378	,166	,279	2,273	,027
	Motivasi Intrinsik	,377	,321	,109	1,173	,246
	Dukungan Sosial	,611	,151	,491	4,041	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2025

Berdasarkan *output* tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional (sig = 0,027) dan dukungan sosial (sig = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig-nya sebesar 0,246, melebihi batas signifikan 0,05. Dari nilai Beta standar, terlihat bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,491$), diikuti oleh kepemimpinan transaksional ($\beta = 0,279$), sementara motivasi intrinsik memiliki pengaruh paling kecil ($\beta = 0,109$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, dukungan sosial memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yang dijelaskan, yaitu kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional terbukti positif karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, adil, dan fokus pada hasil, yang sangat sesuai dengan karakteristik pekerjaan karyawan PT Metaform. Dalam organisasi yang menekankan efisiensi dan pencapaian target, gaya kepemimpinan ini menjadi solusi praktis untuk mendorong kinerja optimal. Ke pemimpin transaksional memberikan arahan yang jelas, target terukur, dan penghargaan atas pencapaian, yang sangat cocok diterapkan dalam struktur kerja yang terstandar. Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu menunjukkan kepemimpinan transaksional kepemimpinan transaksional berdampak positif pada kinerja karyawan karena meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dengan memberikan penghargaan atau imbalan ketika basahan mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan (Pangestu & Setiawan, 2022).

Dalam penelitian ini, motivasi intrinsik terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja tidak mendukung ekspresi motivasi dari dalam diri, seperti kurangnya kesempatan untuk berkembang, keterbatasan otonomi, atau sistem kerja yang terlalu ketat dan rutin. Dalam konteks PT Metaform yang bergerak di bidang manufaktur dengan kondisi sistem kerja karyawan yang menerapkan sistem shift, ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kreativitas, inisiatif pribadi, atau pengembangan diri terbatas. Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa tidak memiliki kontrol atau pengaruh atas tugasnya, sehingga dorongan internal justru berujung pada frustrasi atau penurunan semangat kerja (Sari, N., & Santoso, 2022).

Selain itu dalam penelitian ini, dukungan sosial terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial berpengaruh positif karena membantu karyawan merasa lebih tenang, dihargai, dan tidak sendirian saat menghadapi pekerjaan. Dukungan ini bisa berupa semangat dari teman kerja, bantuan saat ada masalah, atau nasihat dari atasan. Di PT Metaform yang mempunyai beban kerja cukup tinggi dan sistem kerja shift, dukungan seperti ini sangat penting. Ketika karyawan merasa didukung, mereka jadi lebih semangat, lebih percaya diri, dan lebih mudah menyelesaikan tugas. Karena itu, dukungan sosial jadi faktor penting yang mendorong karyawan bekerja lebih baik, baik secara individu maupun dalam tim. Hal ini selaras dengan hasil yang didapat oleh peneliti bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga jika dukungan sosial meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat (Puspitasari, 2018).

5. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Metaform Purwakarta. Kepemimpinan transaksional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan arahan yang jelas dan penghargaan atas pencapaian, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan fokus pada hasil. Dukungan sosial juga berperan krusial, membantu karyawan merasa dihargai dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Namun, motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan kemungkinan disebabkan dengan kondisi sistem kerja karyawan yang menerapkan sistem shift, ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kreativitas, inisiatif pribadi, atau pengembangan diri terbatas. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memperkuat praktik kepemimpinan

transaksional, meningkatkan dukungan sosial. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya penerapan praktik kepemimpinan yang efektif dan peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja untuk mendorong semangat dan produktivitas karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar dapat memahami faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan tingkat otonomi kerja. Selain itu, perlu ditambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja atau keterlibatan kerja untuk menguji peran tidak langsung motivasi intrinsik.

Berikut ini adalah batasan penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan kinerja karyawan PT Metaform di Purwakarta dengan kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial:

1. Masih terdapat karyawan yang bertugas di lapangan yang tidak ikut serta dalam pengambilan sampel karena sulit ditemukan.
2. Keterbatasan penelitian ini terletak pada kondisi sistem kerja karyawan yang menerapkan sistem shift.

Saran dari penelitian ini adalah agar manajemen PT Metaform memperkuat praktik kepemimpinan transaksional dengan memberikan pelatihan dan pengembangan bagi para pemimpin untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan arahan dan penghargaan kepada karyawan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dukungan sosial, seperti membangun tim yang solid dan mengadakan kegiatan interaksi antar karyawan. Meningkatkan motivasi intrinsik juga harus diperhatikan, melalui penyediaan kesempatan untuk pengembangan diri dan penghargaan atas pencapaian individu. Manajemen juga perlu mempertimbangkan untuk melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan karyawan di lapangan serta mengatasi tantangan sistem kerja shift untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Agustina Siwi, D. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 318–397. <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3741>
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 4(02), 119–132. <https://doi.org/10.25273/pe.v4i02.312>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>

- Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85–104. <https://www.neliti.com/id/publications/250099/pengaruh-motivasi-intrinsik-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kinerja-karyawan-pada-pt>
- Hendri. (2022). KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(2), 107–115. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2366>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Lana, F. Y. M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSP Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(6), 1215–1228.
- Nugroho, F. (2025). Kampus akademik publising. *Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 55–60.
- Pangestu, D. P., & Setiawan, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 4(2), 7–13.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Urnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Puspitasari, K. D. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 394–400.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 0–14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Ramadhan, Y., & Kamela, I. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat*. 1–11.
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishoduna*, 17(2), 175–189. <https://doi.org/10.18860/iq.v17i2.11762>
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*.
- Sari, N., & Santoso, B. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Industri Garmen. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 25–33.

- Setiawan, R. (2014). Hubungan Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Bawahan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 198–205.
- Simbolon. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Growth Asia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://www.neliti.com/id/publications/472328/analisis-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kompetensi-terhadap-kinerja-karyawan-bagian>
- Sri Murniyanti. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 45–52. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.32>
- Tumaruddin, Siregar, M. (2023). Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Sublimapsi*. <https://ojs.uho.ac.id/index.php/sublimapsi/article/view/29057/18279>
- Uswatun Qasanah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Mulawarman Samarinda*. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/viewFile/4867/pdf>