

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Gading Pratama

Ahmadin Zaki^{1*}, Wawan Prahiawan², Lutfi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
lutfi.feb@untirta.ac.id³

Received 1 Januari 2024 | Revised 9 Januari 2024 | Accepted 11 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis model empirik, pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan sample responden sebanyak 91 karyawan Pt Putra Gading Pratama. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Metode penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2.9 dalam melakukan pengolahan data. Hasil penelitian ini di peroleh nilai koefisien jalur variable Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.368, dengan P_{value} yaitu $0.000 < 0.05$ dan $T_{statistic}$ yaitu $6.555 > 1.96$ menunjukkan bahwa variable berpengaruh signifikan. nilai koefisien jalur variable Disiplin Kerja sebesar 0.859, dengan P_{value} yaitu $0.000 < 0.05$ dan $T_{statistic}$ yaitu $10.778 > 1.96$ menunjukkan bahwa variable berpengaruh signifikan., dan variable Motivasi Ekstrinsik sebesar 0.229, dengan P_{value} yaitu $0.001 > 0.05$ dan $T_{statistic}$ yaitu $3.285 < 1.96$ menunjukkan bahwa variable berpengaruh signifikan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Putra Gading Pratama

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Ekstrinsik; Disiplin Kerja; Kinerja

Abstract

This research aims to analyze an empirical model, specifically the influence of transformational leadership, work discipline, and extrinsic motivation on employee performance. It is a quantitative study with a sample of 91 employees from PT. Putra Gading Pratama. The sampling technique used is saturation sampling. The research method employs Structural Equation Modeling (SEM) using the Smart PLS 3.2.9 application for data processing. The results reveal a path coefficient value of 0.368 for the Transformational Leadership variable, with a P-value of $0.000 < 0.05$ and a T-statistic of $6.555 > 1.96$, indicating a significant influence. The path coefficient value for the Work Discipline variable is 0.859, with a P-value of $0.000 < 0.05$ and a T-statistic of $10.778 > 1.96$, showing a significant influence. The Extrinsic Motivation variable has a path coefficient value of 0.229, with a P-value of $0.001 > 0.05$ and a T-statistic of $3.285 < 1.96$, indicating a significant influence. These findings demonstrate that Transformational Leadership, Work Discipline, and Extrinsic Motivation variables have a positive and significant impact on employee performance at PT. Putra Gading

Keywords: Transformational Leadership; Extrinsic Motivation; Work Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting sebagai fondasi keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas dan kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal. Di PT. Putra Gading Pratama (PT. PGP), sebuah perusahaan labor supply yang berdiri sejak tahun 2007 di Cilegon, Banten, kinerja karyawan menjadi elemen kritis dalam kesuksesan perusahaan. Dengan total 240 karyawan, perusahaan ini telah menyadari bahwa kinerja karyawan bukanlah aspek yang dapat diabaikan, melainkan menjadi salah satu faktor utama yang membentuk masa depan mereka. Peningkatan kinerja karyawan di PT. PGP menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan daya saing perusahaan di masa depan, terutama dalam konteks kelangsungan hidup perusahaan selama pandemi yang terjadi sejak tahun 2020.

PT Putra Gading Pratama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Labor Supply, sedang menghadapi fenomena bisnis yang menarik terkait kinerja karyawan yang mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan

Kriteria Penilaian	2020		2021		2022	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	27	29.67%	18	19.35%	14	15.38%
Baik	36	39.56%	37	39.78%	41	45.05%
Cukup	18	19.78%	18	19.78%	18	19.78%
Kurang	5	5.49%	9	9.89%	9	9.89%
Sangat kurang	5	5.49%	9	9.89%	9	9.89%
Jumlah	91	100%	91	100%	91	100%

Sumber : Data rekapitulasi kinerja karyawan PT. Putra Gading Pratama tahun 2020 – 2022.

Dari data di atas didapatkan terjadi penurunan kinerja karyawan. Data penilaian kinerja karyawan menunjukkan fluktuasi yang tidak konsisten, terutama dalam kategori "Sangat Baik." Pada tahun 2020, 27 karyawan (29.67%) mendapatkan penilaian "Sangat Baik," namun jumlah ini menurun menjadi 18 karyawan (19.78%) pada tahun 2021, dan lebih lanjut menurun menjadi 14 karyawan (15.38%) pada tahun 2022. Sebaliknya, terjadi peningkatan jumlah karyawan dengan penilaian "Kurang" dan "Sangat Kurang" dari 5 karyawan (5.49%) pada tahun 2020 menjadi 9 karyawan (9.89%) pada tahun 2021, dan tetap pada angka yang sama pada tahun 2022. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang perlu ditangani dengan cepat oleh perusahaan. Analisis mendalam terhadap faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja di PT. PGP menjadi kunci dalam mengatasi tantangan ini dan menjaga keberlangsungan perusahaan di masa depan.

METODE

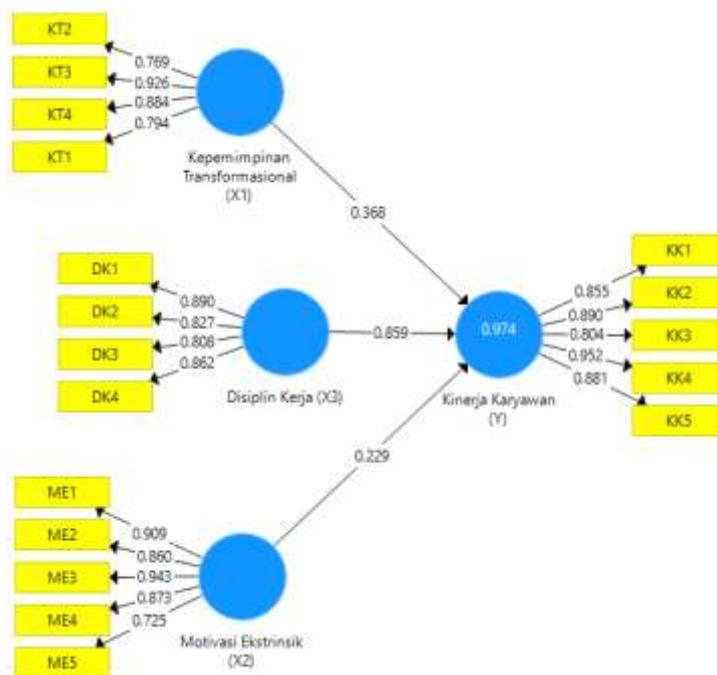
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Gading Pratama, Link Kalentemu Timur, Kel. Samangraya, Kec. Citangkil, Kota Cilegon, Provinsi Banten. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Populasi penelitian ini terdiri dari 91 orang karyawan di PT. Putra Gading Pratama. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih untuk memastikan representativitas data dari seluruh populasi. Menurut Sugiyono dalam Fitria & Ariva (2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Data yang digunakan

dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Pengukuran dilakukan menggunakan skala interval dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 10 (sangat setuju). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). Untuk melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2.9. SEM digunakan untuk menguji dan mengukur hubungan antarvariabel dan memberikan gambaran visual tentang sejauh mana variabel-variabel tersebut mempengaruhi satu sama lain dalam model konseptual penelitian.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil Analisa Outer Model



Gambar 1. Uji Validitas Outer Model
 Sumber: Diolah dalam penelitian, 2023

Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki outer loading di atas 0.70 menurut Ghozali (dalam Ermawati (2018)). Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel dengan 18 indikator. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai loading factor variabel Kinerja Karyawan diukur dengan indikator KK1 – KK5 Semua indikator mempunyai nilai loading factor di atas 0.70 dan dinyatakan valid. Selanjutnya variabel Kepemimpinan Transformatif diukur dengan indikator KT1 – KT4 Semua indikator mempunyai nilai loading faktor diatas 0.70 dan dinyatakan valid. Variabel Motivasi Ekstrinsik diukur dengan indikator ME1 – ME5. Semua indikator mempunyai nilai loading faktor diatas 0.70 dan dinyatakan valid. Variabel Disiplin Kerja diukur dengan indikator DK1 –DK4. Semua indikator mempunyai nilai loading faktor diatas 0.70 dan dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa keempat variabel ini telah memenuhi syarat dan dinyatakan sebagai model yang baik.

Uji Validitas (Nilai Average Variance Extracted (AVE)) Construct Reliability and Validity

Tabel 2. Construct Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Realiability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.925	0.929	0.944	0.770
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0.915	0.935	0.937	0.748
Disiplin Kerja (X3)	0.869	0.875	0.911	0.718
Kepemimpinana Transformasional (X1)	0.867	0.897	0.909	0.715

Sumber: Diolah dalam penelitian, 2023

Pada model ini *Average Variance Extracted (AVE)* yang disyaratkan bahwa model dikatakan baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk > 0.5. Berdasarkan kolom di atas, nilai AVE dari variabel rekrutmen, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan berada di atas 0.50 yang artinya keempat variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas (Nilai Cronbach 's Alpha dan Composite Reliability)

Menurut Chin dalam Fridantara (2018) Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu konstruk dan composite reability mengukur nilai sesungguhnya reabilitas suatu konstruk. Ghazali dalam Fridantara (2018) berpendapat bahwa aturan yang digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus > 0.7. Berdasarkan tabel 2., semua variabel memiliki nilai > 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan memenuhi uji reliabilitas.

Hasil Uji Struktural Model (Inner Model) R Square

Tabel 3. R Square

	R Square	R Square Adjust
Kinerja Karyawan (Y)	0.974	0.973

Sumber: Data diolah dalam penelitian, 2023

Menurut Ghazali dan Latan dalam Fridantara (2018) R-Square menunjukkan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model, semakin tinggi nilainya maka akan semakin baik model penelitian yang diajukan. Berdasarkan tabel 2., variabel kinerja karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0.974 artinya, 97% variable Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai $T_{statistic}$ atau P_{value} (<0.05). Menurut Perdana dalam Najmina (2023) nilai T_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% yaitu sebesar 1.96. Apabila nilai $T_{statistic} > 1.96$ maka hipotesis diterima, sedangkan hipotesis akan ditolak apabila nilai $T_{statistic} < 1.96$.

Path Coefficient

Tabel 4. Uji Hipotesis Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Static (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X3) > Kinerja Karyawan (Y)	0.859	0.851	0.080	10.778	0.000
Kepemimpinana Transformasional (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0.368	0.372	0.056	6.555	0.000
Motivasi Ekstrinsik (X2) > Kinerja Karyawan (Y)	0.229	0.225	0.070	3.285	0.001

Sumber: Data diolah dalam penelitian, 2023



Tabel 5. Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	P _{values} *	T _{statistic} *	Keputusan
1	Kepemimpinan Transformasional (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	0.000	6.555	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H₁ Diterima
2	Motivasi Ekstrinsik (X ₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	0.001	3.285	Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H₂ Diterima
3	Disiplin Kerja (X ₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	0.000	10.778	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H₃ Diterima

Sumber: Data diolah dalam penelitian, 2023

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, Kepemimpinan Transformasional (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima karena memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.368, P_{value} yaitu $0.000 < 0.05$ dan T_{statistic} yaitu $6.555 > 1.96$. Berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Gading Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT Putra Gading Pratama,. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wibisono, 2022), (Onsardi, 2019), (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022), (Amelia et al., 2022), (Fauzan et al., 2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, Motivasi Ekstrinsik (X₂) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak karena memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.229, P_{value} yaitu $0.001 > 0.05$ dan T_{statistic} yaitu $3.285 < 1.96$. Berarti Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik pada PT Putra Gading Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT Putra Gading Pratama,. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indarwati, 2022), (Jazaanil Husna et al., 2023), (Muslikhun et al., 2021), (Sidik et al., 2022), (Umi Nadhiroh et al., 2022). membuktikan bahwa Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima karena memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.859, P_{value} yaitu $0.000 < 0.05$ dan T_{statistic} yaitu $10.778 > 1.96$. Berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Gading

Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT Putra Gading Pratama,. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian hasil terdahulu yang dilakukan oleh (Brando *et all*, 2021), (Hustia, 2020), (Asri *et all*, 2019), (Efendi *et all*, 2020), (Maryani *et all*, 2021). membuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Putra Gading Pratama.
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Putra Gading Pratama.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Putra Gading Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulla, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

Amelia, A. A., Handayani, D., Harryani, F. N., Susangka, U., Anwar, R., Saefuddin, Fariandi, Octawidyanata, A. Q., Mariam, I., Sita, A. D., Sumiarti, L., Kusriani, D., Wulandewi, S., Irmala, E., Nurdinsyah, & Harto, B. (2022). *Implementasi manajemen keuangan, sumber daya manusia, pendidikan, dan rumah sakit*. 315.

Asri *et al.* (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).

Brando, Y., Arianda, K., & Krisna, F. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*.

Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrul Khairul, Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
<http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>

Ermawati, A. (2018). Pengaruh Brand Image Dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision Produk United. *Jurnal Agora*, 6(2), 287097.

Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>

Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208.

Fridantara, A. S. (2018). *Pengaruh Daya Tarik Perusahaan dan E-recruitment terhadap Keinginan Melamar Pekerjaan pada Calon Karyawan Generasi Y: Peran Reputasi Perusahaan sebagai Variabel Mediasi*. 1–131.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

- 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indarwati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang). *Sustainable ...*
https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/20220609110832-2022-06-09data_karya_ilmiah110735.pdf
- Jazaanil Husna, S., Kurniawati, E., & Wahyu Arida, R. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Ptpn X Pg. Ngadirejo Kediri*. 2(2), 161–176.
- Muslikhun, A., Hidayah, S., & Darsono. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Motivasi Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Pt. Ungaran Printing Apparel. *Dharma Ekonomi*, 28(53), 10–20.
- Najmina, A. (2023). Analisis Kesuksesan Sistem Informasi Website Resmi Pemerintah Kota Banjarmasin Menggunakan Model Delone Dan Mclean. *Www.Eprints.Ipdn.Ac.Id*, 1–95.
<http://eprints.ipdn.ac.id/14929/>
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Onsardi, F. A. (2019). *The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia*. 0–78.
- Sidik, R., Pogo, T., & Nugroho, E. R. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bawana Margatama. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 01(1), 27–42.
- Umi Nadhiroh, Brahma Wahyu Kurniawan, & Rifda Rahmana Khanifa. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Ekstrinsik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 95–102. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.635>
- Wibisono, D. (2022). Model Persamaan Struktural Mengekspolarasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai TAF. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 264.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16506>
- Yani Maryani, Mohammad Entang, & Martinus Tukiran. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(2). <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14/14>