

**Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi, dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sun Star Motor**

**Linda Dwi Ichromi<sup>1</sup>, Kasmari Kasmari<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang  
lindadwiichromi@mhs.unisbank.ac.id<sup>1</sup>, fkasmari@edu.unisbank.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Every company depends on human resources who play an important role in being able to achieve company goals. The success of a company can be reflected in the performance of the company's employees. The purpose of this study is to find out what is the influence of transactional leadership, motivation and work discipline on employee performance at PT. Sun Star Motor MT. Haryono Semarang by sampling using a saturated sample technique because the entire population was sampled because the number was too small, namely 60 people. This data collection method is researched using the questionnaire method. The variable measurement scale used is the assessment likert scale in the form of a score on answer preferences. The data analysis used was multiple linear regression analysis. In this study, there are three hypotheses that must be tested to prove their suitability for each independent variable to the bound variable. (1) Transactional leadership towards employee performance. For the value of sig.  $0.042 < 0.05$  with a coefficient of  $\beta=0.278$  which is a positive value. (2) Motivation for employee performance. For the value of sig.  $0.611 > 0.05$  with a coefficient of  $\beta=-0.077$  which is negative. (3) Work discipline has a positive effect on employee performance. For the value of sig.  $0.037 < 0.05$  with a coefficient of  $\beta=0.300$  which is a positive value. So the results of the research that have been carried out can be found that transactional leadership has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a negative and insignificant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Transactional Leadership, Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

**ABSTRAK**

Setiap perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang berperan penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat tercermin dari sebuah kinerja karyawan perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Star Motor MT. Haryono Semarang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah terlalu sedikit yaitu 60 orang. Metode pengumpulan data ini penelitian menggunakan metode kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert penilaian dalam bentuk skor pada preferensi jawaban. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang harus diuji untuk membuktikan kesesuaiannya pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (1) Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai sig.  $0,042 < 0,05$  dengan koefisiensi  $\beta=0,278$  yang bernilai positif. (2) Motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai sig.  $0,611 > 0,05$  dengan koefisiensi  $\beta=-0,077$  yang bernilai negatif. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai sig.  $0,037 < 0,05$  dengan koefisiensi  $\beta=0,300$  yang bernilai positif. Maka hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat

diketahui bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transaksional, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang berperan penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia akan memberikan kreativitas, energi, bakat, dan usaha kepada perusahaan. PT. Sun Star Motor MT Haryono Semarang merupakan perusahaan *dealer* resmi Mitsubishi yang berlokasi di Kota Semarang yang bergerak di bidang industri otomotif. Dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan dan pembeli, perusahaan selalu mengutamakan kualitas dan senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan kinerja karyawan perusahaan agar pelanggan dapat merasa nyaman saat membeli mobil atau melakukan jasa perbaikan mobil. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan memerlukan pemimpin yang mengetahui cara mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan perusahaan yang kinerjanya dilihat dan dinilai sedemikian rupa sehingga agar selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan tersebut.

Seseorang pemimpin mampu pengaruhi bawahannya dengan *style* serta pendekatan kepemimpinan yang mereka pakai dalam melaksanakan organisasi serta bisnisnya (Hendri, 2022). Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini berlandaskan dari kontrak kerja yang dilakukan pemimpin dan calon karyawannya yang biasanya berupa *reward and punishment*. Pada hakikatnya, pemimpin transaksional menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan suatu pekerjaan yang harus dikerjakan para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transaksional bisa disebut sebagai selaku kepemimpinan yang membagikan motivasi kepada para karyawan dan imbalan yang karyawan dapat miliki bila sasaran yang ditetapkan tercapai sehingga karyawan merasa terpacu buat bekerja dengan lebih baik (Jufrizen et al., 2020).

Rendahnya tingkat kinerja karyawan pada perusahaan terlihat dari motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja merupakan semangat yang membuat seseorang melakukan pekerjaannya dengan penuh kekuatan dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya semangat (motivasi) pegawai dalam bekerja akan menyebabkan kerja tidak efektif dan efisien. Pemimpin yang baik akan memberikan motivasi sesuai dengan keadaan situasi yang dialami perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan seperangkat tenaga atau energi baik yang ada di dalam maupun di luar pekerjaan, yang dimulai dari usaha, intensitas, dan ketekunan yang berkaitan dengan pekerjaan (Caissar et al., 2022).

Salah satu aspek penting yang ada dalam kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya menunjukkan disiplin dan tanggung

jawab yang tinggi dalam bekerja. disiplin kerja pada sesuatu perusahaan butuh dicermati karna perihal ini mempengaruhi terhadap daya guna serta efisiensi kerja yang berakibat pada tercapai ataupun tidaknya tujuan perusahaan. Pimpinan ataupun atasan memakai disiplin kerja sebagai alat untuk berinteraksi kepada karyawannya supaya karyawan bersedia buat mengubah sikap mereka untuk menaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dengan terdapatnya disiplin yang baik, sehingga akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang bisa diemban oleh seseorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Rahayu & Liana, 2020).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kepemimpinan transaksional (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. Sun Star Motor MT Haryono Semarang.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel jika semua anggota populasi dipakai untuk sampel. Seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah terlalu sedikit yaitu 60 orang. Metode pengumpulan data ini penelitian menggunakan metode kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert penilaian dalam bentuk skor pada preferensi jawaban. Untuk instrumen penilaian kuesioner: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugiyono, 2019).

Data untuk hasil penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yakni kepemimpinan transaksional (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Untuk variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dinyatakan valid jika signifikan  $< 0,05$  atau 5% maka jika nilai signifikannya  $0,05$  data dinyatakan valid. Uji realibitas dinyatakan reliabel atau andal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsistensi ataupun stabil dari waktu ke waktu dan jawaban tidak acak. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah berfungsi untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yang memiliki nilai koefisiensi determinasi antara 0 sampai 1. Untuk nilai determinasi yang mendekati 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. uji F atau uji *goodness of fit* atau uji kelayakan merupakan model untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik dengan menguji layak dan tidaknya model regresi dengan melihat nilai statistik F dengan taraf sig.  $< 0,05$  model dikatakan fit dan  $> 0,05$  model

dikatakan tidak fit. Uji hipotesis ini digunakan untuk pengujian multikolinearitas yang memiliki tujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/bebas (Ghozali, 2018). Rumus persamaan analisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$X_1$	= Kepemimpinan Transaksional
$X_2$	= Motivasi
$X_3$	= Disiplin Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
e	= error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sun Star Motor MT. Haryono Semarang. Kuesioner yang diberikan pada karyawan perusahaan sebanyak 60, dan kuesioner yang kembali berjumlah 60. Gambaran umum dari responden yakni responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 21 orang.

Uji validitas pada penelitian berguna untuk menguji kevalidan atau ketepatan kuesioner yang dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut. Item dari kuesioner dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4. Item dari kuesioner dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4. Untuk menganalisis faktor item jika nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) > 5% dan nilai signifikan *Edequate Sample* < 5% (Ghozali, 2018).

**Tabel 1. Hasil Uji KMO**

No	Variabel	KMO > 5 %
1	Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,894
2	Motivasi (X2)	0,737
3	Disiplin Kerja (X3)	0,722
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,729

Sumber: Data primer diolah, 2024

Diketahui pada tabel 1 untuk nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) lebih besar dari 5% atau 0,50 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 sehingga hal ini telah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang terpenuhi untuk layak dianalisis lebih lanjut.

Pada hasil uji *loading factor* menunjukkan bahwa semua masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan transaksional, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Loading Factor**

No	Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
1	Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.1	0,948	valid
		X1.2	0,882	valid
		X1.3	0,929	valid
		X1.4	0,859	valid
		X1.5	0,901	valid
		X1.6	0,878	valid
2	Motivasi (X2)	X2.1	0,537	valid
		X2.2	0,677	valid
		X2.3	0,803	valid
		X2.4	0,670	valid
		X2.5	0,746	valid
		X2.6	0,713	valid
		X2.7	0,817	valid
		X2.8	0,787	valid
		X2.9	0,690	valid
3	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,644	valid
		X3.2	0,697	valid
		X3.3	0,815	valid
		X3.4	0,763	valid
		X3.5	0,638	valid
		X3.6	0,691	valid
		X3.7	0,827	valid
		X3.8	0,717	valid
		X3.9	0,833	valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,793	valid
		Y2	0,848	valid
		Y3	0,869	valid
		Y4	0,768	valid
		Y5	0,792	valid
		Y6	0,630	valid
		Y7	0,592	valid
		Y8	0,638	Valid
		Y9	0,596	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil pada tabel 2 uji *loading factor* menunjukkan bahwa semua masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan transaksional, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 dinyatakan valid.

Pada uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), apabila nilai *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,70 maka dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Batas Nilai	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transaksional (X1)	> 0,70	0,919	Reliabel
2	Motivasi (X2)		0,753	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)		0,818	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)		0,755	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel 3 ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,70 maka dinyatakan reliabel dan layak untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Pada analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Persamaan	Uji F		Adjusted R Square	Uji t		Keterangan
	F	Sig.		Beta	Sig.	
$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	3,528	0,021	0,114			
X1 terhadap Y				0,278	0,042	Signifikan
X2 terhadap Y				-0,077	0,611	Tidak Signifikan
X3 terhadap Y				0,300	0,037	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,278 X_1 + (-0,077) X_2 + 0,300 X_3 + e$$

Pada koefisien regresi linear berganda, kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,278 atau 27,8% yang artinya jika kepemimpinan transaksional ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sangat besar. Pada koefisiensi regresi linear berganda, motivasi (X2) sebesar (-0,077) atau (-7,7%) yang artinya jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) justru akan menurun. Pada koefisien regresi linear berganda, disiplin kerja (X3) sebesar 0,300 atau 30,0% yang artinya jika kepemimpinan transaksional ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sangat tinggi.

Pada tabel 4 dapat dilihat besar nilai *Adjusted R Square* yakni 0,114 atau 11,4% yang artinya variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transaksional, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 88,6% (100% - 11,4%) dijelaskan oleh variabel lainnya. Untuk nilai F adalah 3,528 dan nilai sig.  $0,021 < 0,050$  yang berarti layak atau model adalah model fit. Dengan ini maka model regresi untuk penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang harus diuji untuk membuktikan kesesuaiannya dengan menggunakan uji t sehingga mengetahui pengaruh pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa:

**1) Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Seperti yang terlihat pada tabel 4 untuk nilai sig.  $0,042 < 0,05$  dengan koefisiensi  $\beta = 0,278$  yang bernilai positif. Maka untuk hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “diterima”.

**2) Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Seperti yang terlihat pada tabel 4 untuk nilai sig.  $0,611 > 0,05$  dengan koefisiensi  $\beta = -0,077$  yang bernilai negatif. Maka untuk hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “ditolak”.

**3) Disiplin Kerja (X3) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Seperti yang terlihat pada tabel 4 untuk nilai sig.  $0,037 < 0,05$  dengan koefisiensi  $\beta = 0,300$  yang bernilai positif. Maka untuk hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “diterima”.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini disusun untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor MT. Hayono Semarang. Maka berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan transaksional akan mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat. Untuk motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika semakin meningkatkan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (A. Tejokusumo (ed.); 9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hendri, A. (2022). Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2).
- 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>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.