

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. FIF GROUP CABANG GRESIK II

*Andri Kurniawan<sup>1</sup>, Iful Novianto<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: <sup>1</sup>[andrikurniawan5568@gmail.com](mailto:andrikurniawan5568@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to examine the significant impact of transactional leadership style (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) on employee performance (Y) at PT FIF Group Gresik II Branch, Marketing Division. Utilizing a quantitative approach with an explanatory study, data were collected from 70 employees through questionnaires and analyzed using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and multiple linear regression analysis. The findings indicate that the three independent variables positively and significantly influence work performance, both individually and collectively.*

**Keywords:** *Transactional Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Work Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di PT FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan studi eksplanatori, data dikumpulkan dari 70 karyawan melalui kuesioner dan dianalisis dengan uji kualitas data, asumsi klasik, hipotesis, dan regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, baik secara individu maupun bersama-sama.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dimulai dari kemampuan kerja yang dimilikinya dan cara anggotanya membagi beban kerja untuk menghasilkan atau menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan. Karyawan dengan prestasi kerja yang unggul atau tinggi akan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi atau perusahaan melalui prestasi kerja akan mampu meningkatkan standar pegawai dan mencapai keuntungan yang optimal. Permasalahannya adalah pekerja yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang sudah ditentukan perusahaan mengakibatkan rendahnya kinerja pekerja. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting dan tidak boleh dianggap remeh karena akan menguntungkan karyawan dan organisasi. Maka itu, perusahaan harus menjalankan upaya menaikkan kinerja kerja karyawan (Nugroho, 2022).

Dalam menghadapi banyaknya perubahan kepemimpinan menjadi aspek terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat dapat memprediksi kinerja dalam perusahaan (Zalianty dan Rojuaniah,

2023). Sebab pentingnya peran kepemimpinan terhadap prestasi kerja, diperlukan pimpinan yang mampu menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua anggota organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Menurut Thomas & Velthouse, dalam Jufrizen et al, (2020) kepemimpinan transaksional dijelaskan sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan imbalan atau penghargaan saat mereka mencapai target atau hasil yang diinginkan. dimana hal ini memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik serta produktif. Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan memberi pertukaran melalui imbalan guna mendapat kepatuhan atas apa yang sudah dilakukan (Suprihatin, 2021). Dari penelitian yang dilakukan oleh Rizaldy (2021), disimpulkan kepemimpinan transaksional memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Motivasi dan disiplin juga menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan, di mana komitmen dan kedisiplinan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Matondang (2020) mendefinisikan motivasi sebagai energi yang mendorong minat pada pekerjaan, memungkinkan kolaborasi untuk mencapai tujuan. Karyawan harus termotivasi dan disiplin untuk bekerja optimal. Disiplin kerja berarti ketaatan pada standar organisasi dan kesediaan menerima konsekuensi pelanggaran (Putra, 2022). Untuk mencapai prestasi kerja, pegawai yang optimal, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan pegawai disiplin dalam bekerja dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. (Rahim, 2021).

PT. FIF GROUP cabang Gresik II mengalami penurunan target akibat rendahnya motivasi karyawan, yang menghambat kinerja perusahaan karena kurangnya motivasi dan pengakuan dari pimpinan, dan tekanan kerja yang tinggi. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi buruk dan hal ini dapat menghambat kinerja perusahaan. Dari data yang ada, penurunan target karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, penelitian terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan hasil yang beragam, tetapi masih ada kekosongan penelitian yang perlu diisi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat studi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Gresik II.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Berdasar pada Khaeruman dkk. (2021), prestasi kerja ialah hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas yang diberi, berlandaskan pada kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan yang dimiliki individu tersebut. Prestasi kerja mencakup pencapaian dari tugas yang sudah diselesaikan di periode waktu tertentu, dan dapat diukur secara objektif (Bani, 2021). Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Fitriani dkk., 2021).

### **Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Gaya kepemimpinan transaksional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memanfaatkan klarifikasi peran dan tuntutan tugas untuk mengintegrasikan atau mendorong pengikutnya menuju tujuan yang dijunjung (Arifudin, 2020). Pengertian kepemimpinan transaksional menurut Budiwibowo (2019) adalah

kepemimpinan yang melakukan transaksi dan menginspirasi pengikut dengan memperhatikan kepentingan individu. Kepemimpinan transaksional adalah proses pertukaran yang mungkin mengakibatkan pengikut mematuhi pemimpin, namun juga kurang semangat dan dedikasi terhadap tujuan.

### Motivasi Kerja

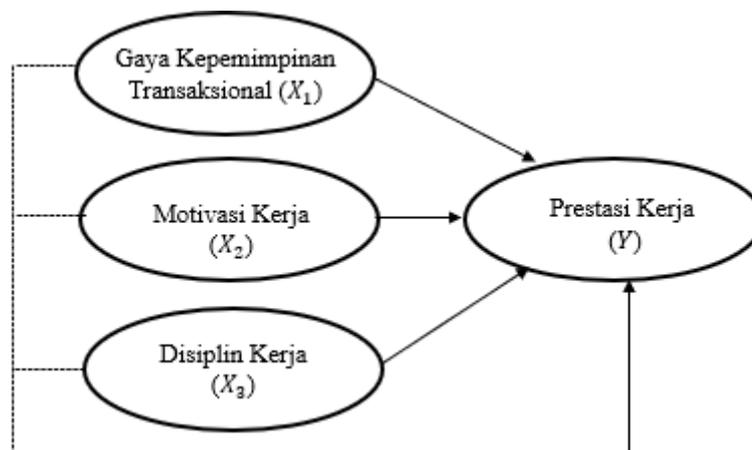
Menurut Matondang dan Sitohang (2020), motivasi yakni sumber kekuatan yang membangkitkan semangat kerja seseorang, memungkinkan mereka bekerja secara efektif dengan harapan memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Tarigan dan Priyanto (2021), motivasi adalah dorongan internal seseorang yang muncul karena inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh serta penuh keikhlasan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.

### Disiplin kerja

Disiplin kerja sangat krusial bagi perusahaan atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuannya karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Pranitasari dan Khotimah, 2021). Perusahaan akan kesulitan mencapai kinerja ideal kecuali mereka menjaga disiplin kerja yang kuat. Disiplin yang baik menunjukkan tingkat akuntabilitas seseorang pada tugas yang dipercayakan kepadanya. Disiplin ialah peran SDM yang penting dalam pengelolaan operasional karena kedisiplinan pegawai memberi pengaruh signifikan pada prestasi kerja perusahaan. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan (Gunadi dan Kusumayadi, 2020).

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada teori yang dijelaskan permasalahan yang dipaparkan maka berikut ini kerangka konseptual yang digambarkan di model penelitian yakni:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

Keterangan:

- > Parsial  
 - - - - -> Simultan

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai solusi sementara terhadap rumusan penelitian berlandaskan fakta empiris yang dikumpulkan lewat pengumpulan data (Sahir, 2021). Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2. Motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
3. Disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* untuk menekankan hubungan sebab akibat antar variabel. Dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan ideologi positivis (Sugiyono, 2019), penelitian ini bertujuan menguji hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif terhadap populasi atau sampel tertentu, serta menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang dapat diprediksi. Di studi ini variabel terikat (Y) ialah prestasi kerja, sedangkan variabel bebas (X) adalah gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, serta disiplin kerja. Penelitian ini dijalankan di Kantor PT. FIF GROUP Cabang Gresik II melalui penyebaran kuesioner penelitian dengan penilaian skala likert 1-5. Penelitian ini menggunakan metode Jenuh Sampling yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu mempergunakan 70 sampel dari populasi. Penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif, maka dari itu perlu dilakukannya uji keabsahan data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT. FIF GROUP Cabang Gresik II Divisi Marketing sebanyak 70. Kemudian data responden yang diperoleh dideskripsikan berdasarkan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, serta masa jabatan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik	Frekuensi	%	Karakteristik	Frekuensi	%
Jenis Kelamin			Posisi		
Laki-Laki	47	67%	Marketing	67	96%
Perempuan	23	33%	UH (Unit Head)	3	4%
Total	70	100%	Total	70	100%
Usia		11%	Masa Kerja		
<30 tahun	53	21%	< 3 Tahun	38	54%
30-40 tahun	16	28%	3-5 Tahun	21	30%
> 40 tahun	1	17%	> 5 Tahun	11	16%
Total	70	23%	Total	70	100

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden penelitian yang merupakan karyawan PT. FIF Group Cabang Gresik II mayoritas adalah karyawan laki-laki pada posisi marketing. Sedangkan untuk karakteristik usia mayoritas karyawan dengan usia < 30 tahun, dan pada karakteristik masa kerja adalah mayoritas karyawan

dengan masa kerja < 3 tahun.

### Hasil Analisis Data

Analisis data mempergunakan metode analisis regresi linear berganda dengan perhitungan menggunakan *software* SPSS. Data yang dianalisis diperoleh dari jawaban kuesioner penelitian pada 70 karyawan PT. FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing. Analisis data dijalankan melalui beberapa tahap, yaitu analisis keabsahan data yang meliputi uji validitas serta uji reliabilitas, uji prasyarat yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi, serta analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis yang meliputi uji t, uji f, serta koefisien determinasi.

#### Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas yang bertujuan menyakinkan bahwasanya kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala, konsisten, serta menghasilkan data yang valid.

Temuan uji validitas pada setiap variabel Prestasi Kerja (Y), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Disiplin Kerja (X3) dengan melihat nilai *pearson correlation* dan sig yang diperoleh setiap item pertanyaan diperoleh nilai *Pearson Correlation* atau  $r$  hitung >  $r$  tabel (0,235) serta nilai sig. < 0,05. Dengan itu, disimpulkan bahwasanya item pertanyaan valid serta layak untuk dipergunakan menjadi instrumen penelitian.

Temuan uji reliabilitas yang diperoleh terhadap seluruh variabel penelitian dapat diperhatikan di tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,863	Sangat Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,912	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,903	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,765	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berlandaskan tabel 2 menunjukkan bahwasanya hasil perhitungan pada nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel penelitian lebih besar > 0,7. Hal tersebut menjelaskan bahwasanya seluruh pernyataan di setiap variabel di penelitian ini dikatakan sangat reliabel untuk variabel prestasi kerja, gaya kepemimpinan transaksional, dan motivasi kerja, serta reliabel untuk variabel disiplin kerja, Sehingga keempat variabel penelitian ini dapat diandalkan sehingga dipergunakan di penelitian.

#### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas mempergunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Bila nilai signifikansi (sig) dari uji normalitas > 0,05, data dianggap berdistribusi normal; bila kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal. Temuan dari uji normalitas dapat dilihat di Tabel 3 ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	70		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,69908646	
Most Extreme Differences	Absolute	,070	
	Positive	,070	
	Negative	-,061	
Test Statistic	,070		
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	,200 <sup>d</sup>		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,530	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,517
		Upper Bound	,543
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Sesuai tabel 3 temuan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* nilai signifikansi (Asymp sig (2 tailed)) senilai 0,200 ditentukan  $> 0,05$ . Dengan demikian, dikatakan bahwasanya data penelitian terdistribusi secara teratur, memenuhi standar asumsi uji normalitas dan layak untuk dijalankan pengujian tambahan atau lanjutan.

#### *Uji Multikolinearitas*

Guna melihat ada tidaknya multikolinearitas di model regresi, dapat memeriksa nilai VIF dan Tolerance. Untuk menguji multikolinearitas, harus ditentukan apakah multikolinearitas terjadi bila nilai toleransi  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$ . Tabel 4 di bawah ini menampilkan temuan uji multikolinearitas penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

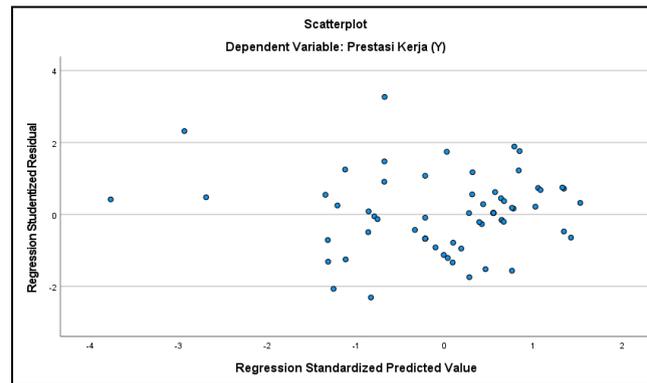
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,198	5,054	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,183	5,462	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin (X3)	0,344	2,907	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan temuan perhitungan nilai Tolerance serta VIF di tabel 4 dapat diketahui bahwasanya pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai Tolerance  $> 0,100$  dan VIF sebesar  $< 10$ . Oleh karena itu, disimpulkan bahwasanya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel yang diteliti.

#### *Uji Heteroskedastisitas*

Gambar 1 di bawah ini menampilkan temuan uji scatterplot yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas.



**Gambar 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berlandaskan scatterplot pada gambar 1, diketahui bahwasanya tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan bawah angka 0 di sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwasanya tidak terjadi heteroskedestisitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji Durbin Watson dipergunakan guna mengetahui ada tidaknya autokorelasi. Berdasarkan uji Durbin Watson, tidak terjadi masalah autokorelasi jika nilai DW berada di antara nilai  $du$  dan  $4-du$ .

Temuan uji autokorelasi dengan mempergunakan uji DW dapat diperhatikan di tabel 5 ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911 <sup>a</sup>	,830	,823	1,677827	2,131
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja(X2)					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)					

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Tabel 5 memperlihatkan nilai Durbin-Watson ( $d$ ) senilai 2,131. Selanjutnya dengan menggunakan rumus  $(k, N)$ , nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson pada signifikansi 5%. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas. Jika  $N = 70$  adalah jumlah sampel, maka  $(k, N) = (3,70)$ . Tabel distribusi nilai Durbin Watson kemudian menampilkan nomor ini.  $du$  senilai 1,7028 serta nilai  $dL$  1,5245.

Nilai  $DW$   $2,131 < (4-du) = 4 - 1,7028 = 2,2972$  dan  $>$  batas atas ( $du$ ) yaitu 1,7028. Oleh karena itu berdasarkan proses pengambilan keputusan uji Durbin Watson dapat dikatakan tidak terdapat permasalahan atau gejala autokorelasi.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Pendekatan analisis ini ialah analisis data yang diterapkan di penelitian ini. Variabel terikatnya, kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ), bergantung pada tiga variabel bebas (Independen): motivasi kerja ( $X2$ ), disiplin kerja ( $X3$ ), dan gaya kepemimpinan transaksional ( $X1$ ). Analisis regresi berganda dilakukan guna menghitung pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Tabel 6 di bawah ini menampilkan hasil uji regresi linier berganda yang digunakan di penelitian ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,694	1,936		,875	,385
	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	,214	,084	,292	2,562	,013
	Motivasi Kerja (X2)	,252	,072	,417	3,523	,001
	Disiplin Kerja (X3)	,326	,109	,258	2,984	,004

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda antara variabel, yaitu:

$$Y = 1,694 + 0,214 X1 + 0,252 X2 + 0,326 X3$$

Persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa:

1. Persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai bilangan konstanta 1,694 bernilai positif. Hal tersebut mengartikan bahwa jika tidak terdapat variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) yang mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) atau ketiga variabel tersebut bernilai nol, maka variabel Prestasi Kerja (Y) menunjukkan nilai sebesar 1,694
2. Koefisien 0,214 Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan variabel X1 meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,214.
3. Koefisien 0,252 untuk Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan motivasi kerja meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,252.
4. Koefisien 0,326 untuk Disiplin Kerja (X3) menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan disiplin kerja meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,326.

#### *Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)*

Pengujian dijalankan dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5%. Kriteria pengujiannya adalah nilai sig < 0.05 maka menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	2,562	1,966	0,013	Signifikan
Motivasi (X2)	3,523	1,966	0,001	Signifikan
Disiplin (X3)	2,984	1,966	0,004	Signifikan

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berlandaskan hasil uji parsial dengan uji t pada tabel 7 dapat diperoleh bahwa:

1. Pengujian hipotesis menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai sig = 0,013 < 0,05 dan t hitung = 2,562 > t tabel = 1,966.
2. Pengujian hipotesis menunjukkan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai sig = 0,001 < 0,05 dan t hitung = 3,523 > t tabel = 1,966.
3. Pengujian hipotesis menunjukkan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan

terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai sig = 0,004 < 0,05 dan t hitung = 2,984 > t tabel = 1,966.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan guna menguji hipotesis secara simultan atau bersama-sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan ialah bila sig. < 0.05 maka variabel bebas secara simultan atau bersama memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat. Berikut merupakan temuan uji simultan dengan uji F disajikan di tabel 8.

**Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	909,975	3	303,325	107,749	,000 <sup>b</sup>
	Residual	185,797	66	2,815		
	Total	1095,771	69			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2)						

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berlandaskan tabel 8 didapat bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu nilai F hitung = 107,749 > F tabel = 2,74 serta nilai sig = 0,000. Maka hipotesis keempat diterima, sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan ada pengaruh signifikan pada Prestasi Kerja (Y) pada karyawan PT. FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing.

#### Koefisien Determinasi

Persentase perubahan variabel terikat (Y) yang ditimbulkan variabel bebas (X) semakin tinggi bila nilai R<sup>2</sup> semakin tinggi. Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911 <sup>a</sup>	,830	,823	1,677827	2,131
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2)					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)					

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai *R square* 0,830 yang memperlihatkan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memberi pengaruh sebesar 83% terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan PT. FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing serta sisanya senilai 17% dipengaruhi variabel atau faktor lainnya di luar penelitian.

#### Pembahasan

##### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi Kerja*

Pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) menunjukkan nilai sig = 0,025 < 0,05 dan

$t_{hitung} = 2,302 > t_{tabel} = 1,966$ . Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dengan koefisien 0,199, dimana gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan secara efektif meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Rahawarin (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kab. Buru Selatan. Temuan ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja*

Pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) menunjukkan nilai  $sig = 0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 3,388 > t_{tabel} = 1,966$ . Ini berarti hipotesis kedua diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing, dengan koefisien 0,255. Motivasi kerja yang tinggi penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh antusiasme tinggi mereka dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Baharuddin et al. (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales di PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto Makassar. Semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan sales maka prestasi kerja pada perusahaan akan meningkat.

#### *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*

Pengujian hipotesis pada variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) menunjukkan nilai  $sig = 0,003 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 3,078 > t_{tabel} = 1,966$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing, dengan koefisien 0,338. Disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tandiyono dan Dewi (2023), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja aparatur negara di Pemerintah Daerah Kota Surabaya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya dan mendorong prestasi kerja yang tinggi.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 105,485 > F_{tabel} = 2,74$  dan nilai  $sig = 0,000$ , sehingga hipotesis keempat diterima. Ini berarti Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,827 atau 82,7% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja sebesar 82,7%, sementara sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja karyawan PT FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penerapan, perbaikan, dan peninjauan ketiga variabel ini, seperti pemberian imbalan, pemenuhan kebutuhan, dan pengembangan lapangan kerja, berdampak positif pada peningkatan prestasi kerja. Hal

ini sejalan dengan pendapat Nazara (2024), yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang efektif dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada karyawan PT FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing, disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan transaksional perusahaan. Karyawan juga menunjukkan motivasi kerja yang baik, dengan kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan terpenuhi, serta disiplin kerja yang konsisten dengan prosedur perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIF Group Cabang Gresik II Divisi Marketing.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. PT. FIF Group Cabang Gresik II perlu meningkatkan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi, terutama yang konsisten dalam memenuhi tenggat waktu. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan yang lebih nyata, yang dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja secara optimal.
2. Terkait dengan variabel motivasi kerja, PT. FIF Group perlu lebih menekankan hubungan antar karyawan, terutama yang berkaitan dengan afiliasi dan rasa diterima oleh sesama. Meningkatkan komunikasi dan diskusi antar karyawan dapat memperbaiki hubungan mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
3. Dalam hal disiplin kerja, perusahaan perlu memperbaiki pengawasan terhadap karyawan, seperti melakukan pemantauan kinerja secara berkala dan menggunakan teknologi digital untuk mempermudah pengawasan. Selain itu, penting untuk mengevaluasi etika kerja karyawan agar standar disiplin tetap terjaga. Terakhir, PT. FIF Group perlu memperbaiki hubungan kerja antara atasan dan karyawan agar kerja sama dalam menyelesaikan masalah lebih optimal. Meningkatkan komunikasi yang baik dapat membantu tercapainya tujuan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4 (3): 178-187.
- Baharuddin, A.A., Musa, M.I., dan Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, 1 (1): 55-62.
- Bani, M.E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business (SJEBS)*, 1 (3).
- Budiwibowo, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan

- Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun. *Premiere Educandum*, 4 (2): 119-132.
- Fitriani, A.D., Sudarsyah, A., dan Sutarsih, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 4 Bandung. *JTKP: Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3 (1): 9-14.
- Gunadi, I., dan Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2 (3): 22-32.
- Jufrizen., dan 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.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Matondang, S., dan Sitohang, S.R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.ISS Indonesia Kota Medan. *Jurnal Creative Agung*, 10 (1): 223-255.
- Nazara, V. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Honda Arista Binjai. *Journal Economic and Strategy (JES)*, 10 (1): 81-91.
- Nugroho, N.E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Dipengaruhi oleh Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja pada PT Putra Wijaya Klaten, Jawa Tengah. *Greenomika*, 4 (2): 128-139.
- Putra, B.P., dan Haryadi, R.N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Astina Mandiri*, 1 (3): 154-159.
- Rahawarin, M.A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 3 (2): 117-126.
- Rahim, O.A. (2021). Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *Hipotesa*, 15 (2): 84-96.
- Rizaldy, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sahir, S.H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Suprihatin, L., dan Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4 (1): 78-86.
- Tandiyono, T.E., dan Dewi, D.R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Negara Pemerintah Daerah Kota Surabaya. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 1 (2): 79-94.
- Tarigan, B., dan Priyanto, A.A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi)*, 20 (1): 1-10.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

Zalianty, R., dan Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior melalui Corporate Social Responsibility. *Jurnal Universitas Esa Unggul*, 4 (1).