



Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir Terhadap *Work Performance* Karyawan PT Samitex

Irfan Septian Nugroho^{1*}, Prayekti², Epsilandri Septyarini³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

*Email : irfannugg@gmail.com^{*1}, yekti@ustjogja.ac.id², epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³

Doi: <https://doi.org/10.37339/bis.v8i1.1522>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2023-11-14
Diperbaiki :
2023-11-15
Disetujui :
2023-11-22

Kata Kunci:

Work Performance, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik, Pengembangan Karir

ABSTRAK

Penurunan *work performance* yang terjadi pada penelitian ini umumnya disebabkan oleh menurunnya rasa semangat teman sekerja dan tidak adanya contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir terhadap *work performance*. Metode pengumpulan data penelitian dengan kuesioner. Populasi adalah karyawan pada PT Samitex Sewon dengan jumlah 85 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan data menggunakan data primer dianalisis menggunakan regresi linear berganda, dilengkapi uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work performance*, motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance* dan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*.

ABSTRACT

The decline in work performance that occurred in this study was generally caused by a decrease in the enthusiasm of co-workers and the absence of examples to use as a reference for achieving work performance. The aim of this research is to examine the influence of transformational leadership, extrinsic motivation and career development on work performance. Research data collection method using questionnaires. The population is employees at PT Samitex Sewon total of 85 people using a saturated sampling technique. Data collection techniques using primary data were analyzed using multiple linear regression, equipped with t test, f test and coefficient of determination. The research results show that there is no influence of transformational leadership on work performance, extrinsic motivation and career development have a positive and significant influence on work performance and the variables of transformational leadership, extrinsic motivation and career development have positive and significant influence on work performance.

Keywords:

Work Performance, Transformational Leadership Style, Extrinsic Motivation, Career Development

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54316

PENDAHULUAN

Organisasi dan karyawan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam

perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, kreativitas dan usahanya terhadap perusahaan. Tiap perusahaan berupaya memperoleh karyawan yang sempat ikut serta dalam aktivitas organisasi ataupun industri, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian yang sudah ditetapkan pada perusahaan. Pencapaian yang sudah dicapai oleh karyawan ialah *work performance* yang bisa diukur secara mutu ataupun kuantitas yang dicapai periode waktu tertentu dalam melakukan tugas kerja. *Work performance* karyawan sangat penting untuk diperhatikan, terutama bagi perusahaan yang berorientasi pada pelanggan sebab *work performance* pada karyawan yang baik bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan. *Work performance* karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adnyani, 2019).

PT Samitex Bantul yang bergerak dibidang tekstil mengedepankan pada bidang produksi bahan sandang yakni kain mori rayon maupun katun berkualitas, sehingga para karyawannya dituntut untuk selalu melakukan peningkatan kerja supaya bisa mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Work performance* karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai *work performance* tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. *Work performance* karyawan PT Samitex juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, terdapat permasalahan penurunan *work performance* yang terjadi pada beberapa karyawan PT Samitex, diantaranya adalah kurangnya rasa semangat yang dikarenakan teman sekerja juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya *work performance* karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan *work performance* diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (AR & Hendriyani, 2022). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan suatu perusahaan. Kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai performa yang lebih baik (Ujiyanto, 2020). Tanpa kepemimpinan yang efisien maka individu atau kelompok cenderung tidak mempunyai arah, tidak puas dan kurang termotivasi.

Selain dari gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap *work performance* karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan faktor pendorong yang bersumber dari luar individu yang mengharuskannya guna melaksanakan

pekerjaannya secara maksimal (Lana & Septyarini, 2022). Pada dasarnya motivasi ekstrinsik dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik akan melakukan cara yang lebih baik untuk mencapai apa yang menjadi tugas dan tujuan perusahaan.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Wahyuni, Dwi dan Ika, 2014). Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Dengan adanya pengembangan karir maka *work performance* akan menambah manfaat, baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work performance* karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap *work performance* karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *work performance* karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu pola tingkah laku dari seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya untuk memimpin dan memotivasi bawahannya (Sugiyono & Rachmawati, 2019). Semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian *work performance* karyawan. Menurut (Bastari et al., 2020) kepemimpinan transformasional bisa menciptakan visi, lingkungan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk berprestasi. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung diberikan lebih banyak kebebasan, rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang bersangkutan. Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Febriyanti 2017) meliputi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi berperan sangat penting dalam menentukan kesuksesan seseorang ketika menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Widayati et al., 2017) motivasi ekstrinsik merupakan daya pendorong yang bersumber dari luar diri yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan. Motivasi ekstrinsik salah satu jenis motivasi yang dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuannya. Ini berasal dari luar, seperti pujian,

hadiah atau hukuman. Indikator yang tergolong motivasi ekstrinsik menurut [4] yaitu: Kebijakan & administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji.

Pengembangan Karir

Menurut (Muni et al., 2018) pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan karir tersebut tercakup pengertian kalau perusahaan ataupun manajer SDM tersebut sudah menyusun perencanaan lebih dahulu tentang cara-cara yang butuh dicoba untuk meningkatkan karir karyawan sepanjang ia bekerja. Kemampuan untuk mengembangkan karir secara efektif akan memberikan dampak positif bagi para pekerja. Menurut (Shaputra & Hendriani, 2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir yaitu : Perlakuan yang adil ketika berkarir, kepedulian para atasan, informasi tentang peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan.

Work Performance

Work performance karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. *Work performance* yang baik akan membawa manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan membuat perusahaan lebih kompetitif. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja dengan efisien dan efektif. Siti Nur Aisyah, (2020) berpendapat bahwa *work performance* adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, kesungguhan serta waktu yang tersedia. (Rozalia, 2015) menetapkan indikator standar utama dalam mengukur *work performance* karyawan, yaitu : Kuantitas keluaran, kualitas keluaran, waktu keluaran, tingkat kehadiran, efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan dan efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pengembangan Hipotesis

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung akan memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawannya untuk berkreasi melalui otonomi karena pemimpin dengan gaya ini cenderung lebih fleksibel daripada pemimpin dengan gaya kepemimpinan lainnya, sehingga berpengaruh pada *work performance* karyawan (Bakti et al., 2022). Penelitian dari (Almaududi Autsat et al., 2022) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap *work performance* pada seorang karyawan. Karena dengan pemberian kesempatan yang lebih banyak kepada karyawan untuk berkreasi akan menyebabkan karyawan tersebut menjadi lebih mampu untuk menciptakan dan mengembangkan gagasannya untuk kepentingan perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan tersebut. Akibatnya, *work performance* karyawan tersebut pun akan mengalami peningkatan.

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *work performance* karyawan.

Tipe dari motivasi ekstrinsik adalah berupa bonus, penghargaan, gaji dan keuntungan (Kalhor, 2017) Penelitian tersebut menyatakan bahwa secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap *work performance* pada seorang karyawan. Karyawan yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat dengan apa yang akan diberikan oleh organisasi untuk mereka dan *work performance* yang diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi. Ravesangar & Fauzi, (2012) juga menyatakan motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap *work performance* karyawan. Motivasi ekstrinsik memiliki hubungan dengan pekerjaan, karena karyawan hanya mengincar reward yang mereka dapatkan tanpa memikirkan tanggung jawab dari hasil pekerjaan mereka. Akan tetapi, faktor ekstrinsik ini merupakan faktor yang harus dipelihara dan harus dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik yang baik akan dapat meningkatkan *work performance* karyawan.

H2: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap *work performance* karyawan.

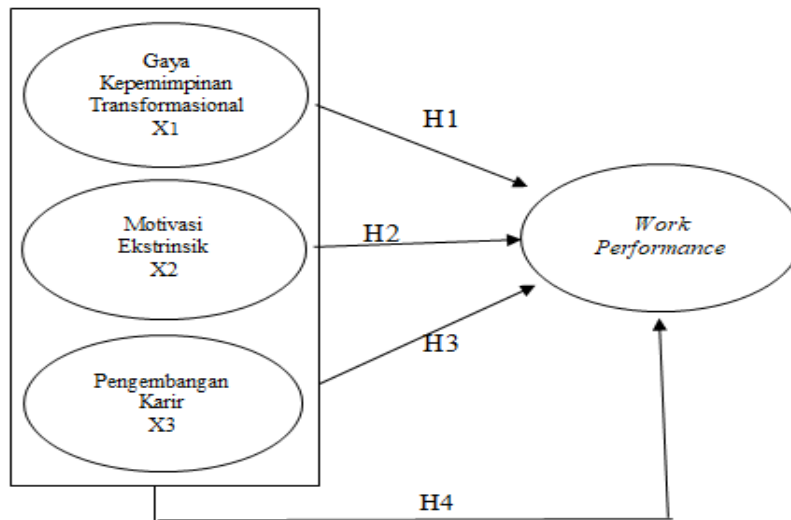
Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan *work performance* dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Lestari et al., 2020). Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karir dapat mendorong peningkatan *work performance* karyawan. Yusuf lis et al., (2022) juga menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *work performance* dari karyawan. Dari peneliti tersebut mengetahui bahwa secara teori pengembangan karir dan *work performance* mempunyai hubungan yang erat, dimana antara pengembangan karir dan *work performance* saling mempengaruhi.

H3: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap *work performance* karyawan.

Work performance karyawan dapat didorong oleh kepemimpinan transformasional (Hariadi & Muafi, 2022). Atasan yang mempunyai jiwa pemimpin transformasional akan menjadi dambaan yang mampu mendorong karyawan untuk memotivasi menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work performance*. Hashiguchi et al., (2021) menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas *work performance* karyawan, karena motivasi ekstrinsik merupakan salah satu jenis motivasi yang dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuannya. Penelitian dari (Mardiyah & Purba, (2019) menyatakan pengembangan karir memiliki dampak yang positif sehingga berpengaruh terhadap *work performance* karyawan karena karyawan akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif terhadap *Work Performance* Karyawan.

Model dalam penelitian ini:



Gambar 1 Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh pada penelitian ini berbentuk angka, di mana angka tersebut memiliki skor dari hasil hipotesis pada data tersebut. Metode survei adalah suatu metode yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok, dalam penelitian survei informasi diperoleh dari para responden dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini populasi adalah karyawan pada PT Samitex Sewon Bantul dengan jumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, dalam wujud data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner atau angket dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan kuisisioner secara online disertai dengan jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,651	0,213	0,000	Valid
	X1.2	0,684	0,213	0,000	Valid
	X1.3	0,578	0,213	0,000	Valid
	X1.4	0,673	0,213	0,000	Valid
	X1.5	0,545	0,213	0,000	Valid
	X1.6	0,726	0,213	0,000	Valid
Motivasi Ekstrinsik (X2)	X2.1	0,626	0,213	0,000	Valid
	X2.2	0,551	0,213	0,000	Valid

Motivasi Ekstrinsik (X2)	X2.3	0,595	0,213	0,000	Valid
	X2.4	0,698	0,213	0,000	Valid
	X2.5	0,645	0,213	0,000	Valid
	X2.6	0,665	0,213	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,497	0,213	0,000	Valid
	X3.2	0,576	0,213	0,000	Valid
	X3.3	0,689	0,213	0,000	Valid
	X3.4	0,693	0,213	0,000	Valid
	X3.5	0,658	0,213	0,000	Valid
	X3.6	0,561	0,213	0,000	Valid
Work Performance (Y)	Y1	0,763	0,213	0,000	Valid
	Y2	0,772	0,213	0,000	Valid
	Y3	0,735	0,213	0,000	Valid
	Y4	0,761	0,213	0,000	Valid
	Y5	0,673	0,213	0,000	Valid
	Y6	0,662	0,213	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan diatas valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansinya kurang dari nilai *alpha* yaitu 0,05.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Statistics Konstanta	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,711	0,60	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,693	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,665	0,60	Reliabel
Work Performance (Y)	0,822	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized* $0,711 > 0,60$, variabel Motivasi Ekstrinsik nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized* $0,693 > 0,60$, variabel Pengembangan Karir nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized* $0,665 > 0,60$, dan variabel *Work Performance* nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized* $0,822 > 0,60$. Sehingga seluruh instrumen kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Variabel independent dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependent jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, $t\text{-tabel}$ penelitian ini adalah 1,990. Hasil uji t dapat di lihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48,868	4,263		11,465	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	-,182	,097	-,172	-1,866	,066
Pengembangan Karir (X2)	,464	,099	,442	4,684	,000
Work Performance (X3)	,257	,120	,200	2,134	,036

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3, hasil pengolahan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,866 dan sig sebesar 0,066. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 1,990. Maka sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji t yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu t hitung > t tabel atau signifikan < 0,05 dengan nilai -1,866 < 1,990 atau 0,066 > 0,05. Maka artinya, secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel *Work Performance* (Y).

Hasil pengolahan Motivasi Ekstrinsik (X2) di peroleh nilai t-hitung sebesar 4,684 dan sig sebesar 0,000. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 1,990. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji t yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu t hitung > t tabel atau signifikan < 0,05 dengan nilai 4,684 > 1,990 atau 0,000 < 0,05. Maka artinya, secara parsial variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Work Performance* (Y).

Hasil pengolahan Pengembangan Karir (X3) di peroleh nilai t-hitung sebesar 2,134 dan sig sebesar 0,036. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 1,990. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji t yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu t hitung > t tabel atau signifikan < 0,05 dengan nilai 2,134 > 1,990 atau 0,036 < 0,05. Maka artinya, secara parsial variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Work Performance* (Y).

Uji F (Simultan)

Simultan pada penelitian ini adalah menguji ketiga variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Variabel independent (X1, X2, X3) dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependent (Y), apabila besarnya nilai f-hitung > nilai f-tabel pada tingkat signifikan 0,05. Besarnya nilai f-tabel pada penelitian ini adalah 2,72. Hasil besarnya nilai f-hitung dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,380	3	100,127	12,735	,000 ^b
	Residual	636,844	81	7,862		
	Total	937,224	84			

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4, hasil dari F-test diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,735 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai F-hitung $12,735 > F\text{-tabel } 2,72$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,624 ^a	,389	,367	2,658

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau pada tabel diatas dituliskan sebesar 0,389. Hal ini diartikan bahwa besarnya kontribusi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir terhadap *Work Performance* sebesar 39%, sedangkan 61% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work Performance*

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai t-hitung sebesar $-1,866 < 1,990$ dan nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah $0,066 > 0,05$ (lebih besar dari nilai α). Dari angka-angka tersebut, maka diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance*.

Dalam berbagai literatur dan penelitian terdahulu disebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi *Work Performance*, namun dalam penelitian ini ditemukan hasil yang berbeda, dimana Gaya Kepemimpinan Transformasional pada karyawan PT Samitex Bantul tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* mereka. Dengan kata lain, hasil dari penelitian ini sejalan dengan (Bakti et al., 2022) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work Performance*.

Berdasarkan teori-teori yang sudah dikembangkan terdapat faktor faktor lain yang berpengaruh terhadap *Work Performance*. Usia juga mempengaruhi *Work Performance* karyawan dimana dalam penelitian ini frekuensi paling tinggi adalah <30 tahun adalah 74,1%. Pendidikan terakhir juga memungkinkan berpengaruh terhadap *Work Performance* pada penelitian ini karyawan memiliki riwayat pendidikan terakhir SLTA/SMA/SMK sebanyak 81,2%. Lama bekerja juga memungkinkan berpengaruh terhadap *Work Performance* pada penelitian ini karyawan yang dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 55,3%.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap *Work Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Motivasi Ekstrinsik yang dirasa memuaskan bagi karyawan akan meningkatkan *Work Performance*, maka karyawan mencerminkan kecenderungan pertumbuhan alami dengan fokus berorientasi dan berkembang bersama dalam perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel Motivasi Ekstrinsik nilai t-hitung $4,684 > 1,990$ dan nilai probabilitas variabel Motivasi Ekstrinsik adalah $0,000 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai α), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik sangat berpengaruh dalam meningkatkan *Work Performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kalhor, 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Work Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Pengembangan Karir meningkatkan kemampuan kerja bagi karyawan yang dapat mendorong peningkatan *Work Performance*. Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel Pengembangan Karir nilai t-hitung $2,134 > 1,990$ dan nilai probabilitas variabel Pengembangan Karir adalah $0,036 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai α), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir sangat berpengaruh dalam meningkatkan *Work Performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf lis et al., 2022) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir terhadap *Work Performance*

Berdasarkan hasil pengujian ini hipotesis secara simultan (uji F) pada variabel independent memiliki nilai sebesar $12,735 > 2,72$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Variabel independent memiliki sumbangan efektif total koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel dependent sebesar 39%, sedangkan 61% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *Work Performance*, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance* serta Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

Dalam penelitian selanjutnya peneliti dapat menambahkan variabel lainnya, guna mengetahui hasil pengujian dari variabel lain terhadap *work performance* karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian lebih lanjut terutama berhubungan dengan

gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik, pengembangan karir dan *work performance* agar kedepan lebih sempurna dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

REFERENSI

- Adnyani. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar,” *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, pp. 2784–2798, 2018.
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61–82..
- AR, F. M., & Hendriyani, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Dan Mutu Pesantren*. Menara Ilmu, 16(1), 8–16..
- Hariadi, A. R., & Muafi, M. (2022). The effect of transformational leadership on work performance mediated by readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 252–263..
- Hashiguchi, N., Sengoku, S., Kubota, Y., Kitahara, S., Lim, Y., & Kodama, K. (2021). Age-dependent influence of intrinsic and extrinsic motivations on construction worker performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1).
- Kalhor, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 7(1), 121–129..
- 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.
- Lestari, B., Novitasari, D., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). The Effect of Recruitment and Career Development on The Spirit of Teachers ’ Work Performance in MTs Nurul Huda. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 108–121.
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The Effects of Competency , Training and Education , and Career Development on Employees’ Work Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(6), 313–323..
- Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261.
- Ravesangar, K., & Fauzi, M. A. (2022). the Influence of Extrinsic Motivating Factors on Employees’ Work Performance At Banking Sectors in Malaysia: the Mediating Effect of Psychological Ownership. *International Journal of Business and Society*, 23(2).
- Siti Nur Aisah. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Bulletin of Management and Business, 1(2), 42–50.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiono and W, Rachmawati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan,” *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 15, no. 1, pp. 57–69, 2019, doi:10.47313/oikonomia.v15i1.644.
- Ujiyanto, P., Herawati, J., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Andi Dwi Haryanto Tunas Merapi Wonogiri. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 55–68.
- Wahyuni, Dwi, Hamidah, N.U., dan Ika, R. (2014). (Studi pada Karyawan Tetap PT . Astra International , Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Widayati, T. H. Rahardjo, and M. Febriyanti. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ekon.*, vol. 22, no. 3, pp. 466–485, 2017, doi: 10.24912/je.v22i3.286.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Work Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236