

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gawi Maju Karsa Site Purworejo

Muhammad Firmansyah^{1*}, Dorothea Wahyu Ariani²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia^{1,2}
Email: firmanmuhamad02@gmail.com¹, dwariani@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, dukungan rekan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 responden atau seluruh karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dengan instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil uji instrument menyatakan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dan multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil uji instrument menyatakan bahwa semua item dalam kuesioner terbukti valid dan reliabel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) dukungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Dukungan Rekan Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of transformational leadership style, peer support, and motivation on the performance of PT. Gawi Maju Karsa. The population in this research is 60 respondents or all employees. The data collection technique used is primary data with the research instrument used is a questionnaire. The results of the instrument test stated that the data in this study were declared valid and reliable. In the classical assumption test, it was stated that the research data were normally distributed and resulted in a regression model that was independent and multicollinearity and heteroscedasticity. The results of the instrument test stated that all items in the questionnaire proved to be valid and reliable. The results of this study prove that: (1) transformational leadership style has no significant effect on employee performance, (2) peer support has no significant effect on employee performance, (3) motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style; Coworker Support; Motivation; Employee Performance



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting didalam dunia kerja, dan juga salah satu kunci suksesnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu pusat perhatian dan merupakan landasan fundamental bagi kelangsungan hidup perusahaan di era globalisasi. Karyawan merupakan bagian dari perusahaan untuk berdirinya suatu Perusahaan (Uya et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil kerja seseorang ataupun kelompok. Didalam perusahaan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam dunia kerja, demi meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka adanya gaya kepemimpinan transformasional dilingkungan perusahaan merupakan langkah penting dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. efektivitas kepemimpinan transformasional telah diuji dalam banyak penelitian teoretis dan empiris, yang menunjukkan

bahwa hal itu meningkatkan dan memengaruhi kinerja tugas anggota dan membantu perilaku (Lai et al., 2020).

PT. Gawi Maju Karsa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penambangan dan peremuk batu andesit. Pabrik peremuk batu andesit terletak di Dusun Pletuk, Desa Dadirejo, Kecamatan Bagelen, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Dengan banyaknya proyek strategis disekitar PT. Gawi Maju Karsa ataupun pembangunan infrastruktur jalan desa disekitar, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Dengan terciptanya kinerja karyawan semua tujuan ataupun capaian akan terpenuhi.

Adapun dukungan rekan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan. Saat terjun pada dunia kerja, maka seseorang akan mulai berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan, sistem serta orang yang ada dalam lingkup pekerjaannya tersebut (Yanuarsari et al., 2021). Dalam hal ini diperlukannya dukungan rekan kerja pada proses adaptasi. Ketika seseorang tidak mendapat dukungan serta merasa tidak ada yang mempedulikannya maka hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Rekan kerja dapat melayani banyak tujuan bagi individu mereka berfungsi sebagai orang kepercayaan, mereka membantu meringankan beban kerja, dan mereka dapat membuat lingkungan kerja yang sulit menjadi lebih enak (Norling & Chopik, 2020). Dengan adanya dukungan rekan kerja karyawan akan merasa pekerjaannya terasa ringan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan dukungan rekan kerja ada motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada seseorang ataupun dorongan dari perusahaan secara sadar ataupun secara tidak sadar untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan (Ratnawati et al., 2020). Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo; Untuk menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo; Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif (He et al., 2021). Peneliti menggunakan data primer dengan memberikan kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gawi Maju Karsa Site Purworejo yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data dalam penelitian adalah statistic deskriptif. Alat uji yang digunakan penelitian ini adalah uji instrument (uji normalitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi, dengan bantuan IBM SPSS versi 25.

Definisi variabel operasional dan indikator variabel dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Table 1 Definisi variabel operasional dan indikator variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang lebih efektif dalam mendorong perilaku positif bagi peran ekstra karyawan (Hasib et al., 2020).	1. Pengaruh ideal 2. Karisma atributif 3. Pertimbangan individu 4. Motivasi inspiratif 5. Stimulasi intelektual (Jaroliya & Gyanchandani, 2022)

Dukungan Rekan Kerja (X2)	Dukungan rekan kerja dianggap sangat dapat mengimbangi aspek pekerjaan yang kurang menguntungkan bagi karyawan (Tews et al., 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coworker emotional support atau dukungan pasif kepada orang lain, seperti didasarkan pada persahabatan, dan perhatian pribadi 2. Coworker instrumental support atau dukungan aktif kepada karyawan yang membutuhkan bantuan, seperti membantu individu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya (Faizah, 2022).
Motivasi (X3)	Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Sukiyah et al., 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Harapan 3. Dukungan (Setiawan, 2013)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku seorang karyawan ketika dia melakukan pekerjaan atau tugas (Ong Choon Hee et al., 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Komunikasi 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan 5. Prakarsa (Ratnawati et al., 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam table berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
GKT1	0,856	0,254	0,000	Valid
GKT2	0,839	0,254	0,000	Valid
GKT3	0,749	0,254	0,000	Valid
GKT4	0,828	0,254	0,000	Valid
GKT5	0,802	0,254	0,000	Valid
GKT6	0,669	0,254	0,000	Valid
DRK1.1	0,616	0,254	0,000	Valid
DRK1.2	0,684	0,254	0,000	Valid
DRK1.3	0,675	0,254	0,000	Valid
DRK1.4	0,668	0,254	0,000	Valid
DRK1.5	0,655	0,254	0,000	Valid
DRK1.6	0,764	0,254	0,000	Valid
DRK2.1	0,760	0,254	0,000	Valid

DRK2.2	0,685	0,254	0,000	Valid
DRK2.3	0,747	0,254	0,000	Valid
DRK2.4	0,715	0,254	0,000	Valid
DRK2.5	0,678	0,254	0,000	Valid
DRK2.6	0,741	0,254	0,000	Valid
DRK2.7	0,763	0,254	0,000	Valid
DRK2.8	0,688	0,254	0,000	Valid
M1	0,488	0,254	0,000	Valid
M2	0,751	0,254	0,000	Valid
M3	0,645	0,254	0,000	Valid
M4	0,749	0,254	0,000	Valid
M5	0,862	0,254	0,000	Valid
M6	0,661	0,254	0,000	Valid
K1	0,501	0,254	0,000	Valid
K2	0,553	0,254	0,000	Valid
K3	0,701	0,254	0,000	Valid
K4	0,779	0,254	0,000	Valid
K5	0,738	0,254	0,000	Valid
K6	0,783	0,254	0,000	Valid
K7	0,666	0,254	0,000	Valid
K8	0,757	0,254	0,000	Valid
K9	0,783	0,254	0,000	Valid
K10	0,801	0,254	0,000	Valid
K11	0,775	0,254	0,000	Valid
K12	0,788	0,254	0,000	Valid

Sumber : data Primer diolah IMB SPSS 25, (2023)

Dalam penelitian awal ditujukan untuk 60 responden. Rumus perhitungan r-tabel sebagai berikut:

$df = n - 2 = 60 - 2 = 58$. Data yang dihasilkan r tabel ke 58 adalah 0.254. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017). Berdasarkan Pada Tabel 2. Bahwa diketahui seluruh item pernyataan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,881	Reliabel
Dukungan Rekan Kerja (X2)	0,920	Reliabel
Motivasi (X3)	0,785	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	Reliabel

Berdasarkan tabel 3. Bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,881, dukungan rekan kerja (X2) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,920, motivasi (X3) memiliki nilai reliabilitas 0,785, dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,906. Semua variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka

dikatakan reliabel dan kuesioner dari variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena kuesioner ini sudah terbukti konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

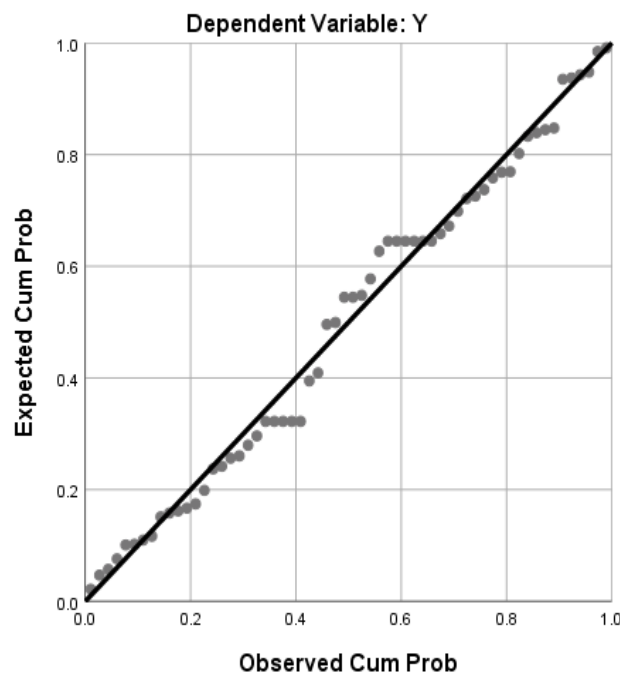
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04423472
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.082
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 25, (2023)

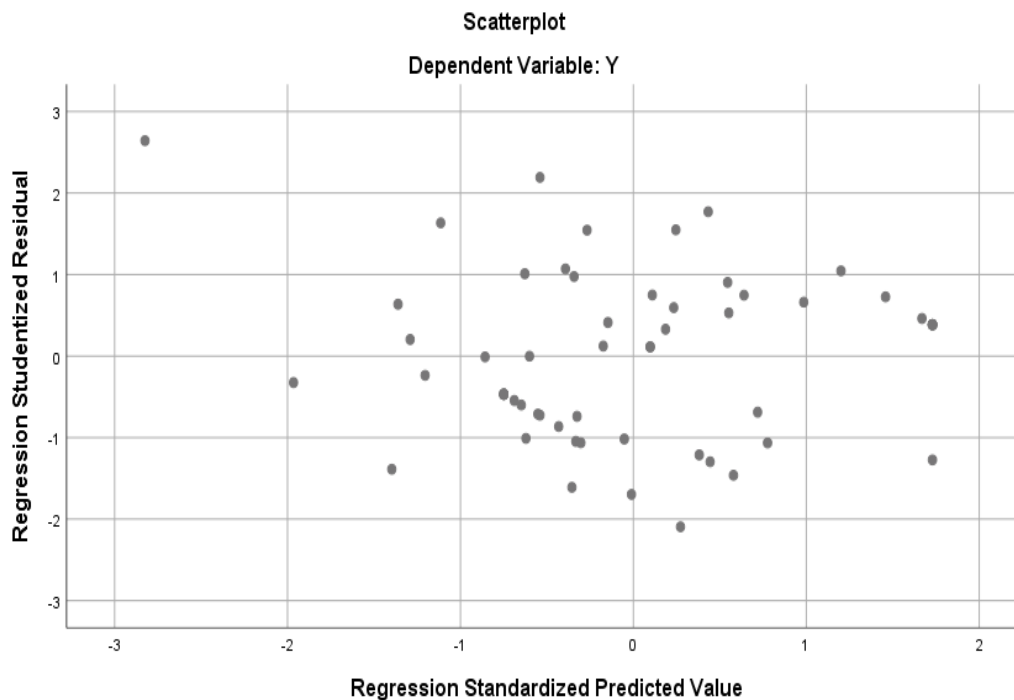
Pada tabel 4. Bahwa dapat dibuktikan dengan uji nilai one Sample Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ dan sehingga disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Dan juga dengan gambar 4.1. Dengan grafik P-P Plot dapat dilihat bahwa persebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kriteria	Tolerance
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.982	10,00	0,505
Dukungan Rekan Kerja	2.651	10,00	0,377
Motivasi	1.912	10,00	0,523

Sumber: Data Primer diolah IBMSPSS 25, (2023)

Pada tabel 5. Menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai nilai VIF $1,982 < 10$, dan tolerance $0,505 > 0,1$, variabel Dukungan Rekan Kerja (X2) mempunyai nilai VIF $2,651 < 10$, dan tolerance $0,377 > 0,1$, dan variabel Motivasi (X3) mempunyai nilai VIF $1,912 < 10$, dan tolerance $0,523 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada penelitian ini, dan model regresi ini dikatakan baik jika tidak ada multikolinearitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 25, (2023)

Hasil Uji t (parsial)

Uji t (Parsial) yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam table 6 berikut :

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.862	4.383		2.707	.009		
X1	.282	.194	.171	1.452	.152	.505	1.982
X2	.230	.107	.293	2.152	.036	.377	2.651
X3	.747	.206	.420	3.628	.001	.523	1.912

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 25, (2023)

Pada tabel 6. terlihat bahwa nilai koefisien (β) dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) bernilai negatif dengan nilai signifikansi sebesar 0,152. Nilai ini lebih besar jika dibandingkan dengan alpha (0,05), sehingga menghasilkan keputusan bahwa Ho1 diterima dan Ho1 ditolak atau dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat bahwa nilai koefisien (β) dari dukungan rekan kerja (X2) bernilai negatif dengan nilai signifikansi 0,036. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alpha (0,05) sehingga menghasilkan keputusan bahwa Ho2 ditolak atau dengan kata lain dukungan rekan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat bahwa nilai koefisien (β) dari motivasi (X3) bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (0,05) sehingga menghasilkan keputusan bahwa Ho3 diterima atau dengan kata lain dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka, kesimpulannya adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional dan dukungan rekan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) yang telah dilakukan dalam penelitian ini tampak dalam table 7 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847.409	3	282.470	28.930	.000 ^b
	Residual	546.775	56	9.764		
	Total	1394.183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel 7. Diperoleh dan dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $28,930 > F$ tabel 2,77 sehingga H04 ditolak dan Ha4 diterima, yang artinya bahwa

gaya kepemimpinan transformasional, dukungan rekan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo.

Hasil Koefisien Determinasi

Untuk hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.587	3.12471	1.960

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 25, (2023)

Pada tabel 8. Menunjukkan hasil Uji Determinasi dengan nilai pada kolom adjusted R square sebesar 0.587 yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, dukungan rekan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo sebesar 58.7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil serta pembahasan dalam penelitian ini, maka kesimpulan untuk penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Rekan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo” ini, sebagai berikut: 1) Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo. 2) Hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo. 3) Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gawi Maju Karsa, Site Purworejo. 4) Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, dukungan rekan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh sebesar 58.7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Faizah, D. M. A. (2022). *Pengaruh Coworker Support Dan Supervisor Support Terhadap Work Engagement Melalui Meaningful Work*. 10.
- Hasib, F. F., Eliyana, A., Arief, Z., & Pratiwi, A. A. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Leader-Member Exchange (LMX). *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11).
- He, L., Kenett, Y. N., Zhuang, K., Liu, C., Zeng, R., Yan, T., Huo, T., & Qiu, J. (2021). The relation between semantic memory structure, associative abilities, and verbal and figural creativity. *Thinking & Reasoning*, 27(2), 268–293. <https://doi.org/10.1080/13546783.2020.1819415>

- Jaroliya, D., & Gyanchandani, R. (2022). Transformational leadership style: A boost or hindrance to team performance in IT sector. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(1), 87–105. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0167>
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989908. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 11, 819. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>
- Ong Choon Hee, Delanie Ang Hui Qin, Tan Owee Kowang, Maizaitulaidawati Md Husin, & Lim Lee Ping. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1213.1083S219>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Setiawan, A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Group & Organization Management*, 38(5), 630–653. <https://doi.org/10.1177/1059601113503039>
- Yanuarsari, R., Asmadi, I., Muchtar, H. S., & Sulastini, R. (2021). Peran Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka dalam Meningkatkan Kemandirian Desa. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6307–6317. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1828>