Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia
Volume. 3, Nomor. 1, Tahun 2025
e-ISSN : 3031-3406, dan p-ISSN : 3031-3414, Hal. 61-81
DOI: https://doi.org/10.61132/jepi.v3i1.1066
Available online at: https://journal.areai.or.id/index.php/jepi

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Adeta Suci Anggraini[1*], Devia Wulandari[2], Camelia Oktariani Setiawan[3]
[1,2,3]Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Alamat: Cikarang, Indonesia
*Korespondensi penulis: adeta25@gmail.com**

Abstract : *This study aims to analyze the influence of transformational leadership, intrinsic motivation, and work discipline on employee productivity. A quantitative approach was used with a sample of 30 employees selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results show that transformational leadership, intrinsic motivation, and work discipline have a positive and significant impact on employee productivity. These findings indicate that improving leadership quality, fostering intrinsic motivation, and enhancing employee discipline can collectively increase overall productivity. This study provides insights for organizations to enhance managerial effectiveness and human resource management.*

Keywords: *Human Resource Management, TransFormatic Leadership, Intrinsic Motivation, Productivity*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 30 karyawan yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, dorongan intrinsik, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Temuan ini memberikan wawasan bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas manajerial dan pengelolaan sumber daya manusia

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrinsik, Produktivitas

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola karyawan atau sumber daya manusia secara efektif bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas demi mewujudkan tujuan organisasi. Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh produktivitas kerja karyawan yang baik dalam menjalankan pekerjaaannya. Produktivitas karyawan pada suatu perusahaan dinilai penting terhadap pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri oleh karena itu produktivitas perlu didukung dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara dimana seseorang dapat mempengaruhi anggota kelompoknya untuk dapat mencapai tujuan bersama, sehingga gaya kepemimpinan para manajer akan sangat menentukan bagaimana para karyawan bersikap (Salit dan Netra, 2017). Kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong karyawan untuk melampaui apa yang biasa mereka capai. Dengan kata lain

Received: Oktober 12, 2024; Revised: November 27, 2024;Accepted: Desember 11, 2024; Online Available: Desember 13, 2024

kepemimpinan ini mampu meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan karyawan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Daulay, 2017).

Selain memperhatikan masalah kepemimpinan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi, salah satunya motivasi intrinsik. Menurut Herzberg dalam Luthans (2011), motivasi intrinsik adalah motivasi kerja yang berasal dari dalam diri seseorang, yaitu kesadaran tentang manfaat atau pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ini menghasilkan tujuan yang konsisten, baik tujuan organisasi maupun individu, yang memenuhi kebutuhan keduanya. Motivasi intrinsik disebut juga sebagai motivasi pure(murni) karena berasal dari dalam diri individu dan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal. Motivasi ini juga diartikan sebagai motivasi yang ada di dalam diri seseorang dan digunakan dalam lingkungan kerja yang sangat bermanfaat.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang terbaik. Disipilin yang baik menunjukkan betapa bertanggung jawabnya seseorang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan membuat pekerjaan lebih produktif. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Kuantitas dan kualitas pekerjaan akan meningkat dan selesai tepat waktu. Hal ini akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 1. Data Pra Survei Produktivitas Karyawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	63%	37%
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya berkontribusi terhadap tujuan organisasi.	60%	40%
3	Saya mampu bekerja secara efisien tanpa memerlukan banyak pengawasan	70%	30%
4	Kualitas pekerjaan saya memenuhi atau melebihi standar yang diharapkan	60%	40%

5	Saya sering memberikan ide-ide untuk meningkatkan hasil kerja tim	55%	45%

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 63% karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, sementara 37% lainnya menghadapi kesulitan dalam mencapai target tersebut. Selain itu, 60% karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, namun 40% lainnya belum merasakan keterkaitan langsung antara pekerjaan mereka dengan tujuan organisasi. Sebanyak 70% karyawan merasa dapat bekerja secara efisien tanpa memerlukan banyak pengawasan, sedangkan 30% lainnya masih memerlukan arahan untuk bekerja dengan efektif. Dari segi kualitas pekerjaan, 60% karyawan menilai hasil kerja mereka memenuhi atau melampaui standar yang diharapkan, meskipun 40% lainnya merasa perlu meningkatkan kualitas pekerjaannya. Terkait kontribusi ide, 55% karyawan aktif memberikan gagasan untuk mendukung peningkatan hasil kerja tim. Namun, masih ada 45% karyawan yang belum banyak berpartisipasi dalam memberikan ide untuk perbaikan tim.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah ukuran dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan bahan untuk memproduksi barang atau jasa. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan membandingkan output dengan input. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menghasilkan lebih banyak dengan menggunakan metode yang efektif dalam kegiatan sehari-hari (Badriyah, 2015).

Menurut Hasibuan (2003:105), “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”, dan Kusrianto (2000:2) menyatakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan dimana keluaran harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik." Semua orang memiliki pemahaman yang berbeda tentang istilah produktivitas ini. Ini menghasilkan lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, menjalankan tugas dengan benar, dan bekerja lebih keras dan teliti.

Produktivitas, menurut Sutrisno (2014), didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan tenaga kerja, bahan, dan uang. Menurut Rifanto dalam Sutrisno (2014), produktivitas pada dasarnya terdiri dari sikap mental yang selalu berpikir bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Dengan perspektif ini, seseorang tidak harus cepat puas; sebaliknya, mereka harus terus berusaha untuk menjadi lebih baik dan meningkatkan kemampuan kerja mereka. Produktivitas, menurut Sedarmayanti (2006), didefinisikan sebagai sikap mental (attitude of mind) yang menunjukkan keinginan untuk memperbaiki sesuatu dan selalu berpendapat bahwa "mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini." Jika suatu organisasi mencapai tujuan tujuannya dan melakukan upaya untuk mengubah input menjadi output dengan biaya paling rendah, organisasi tersebut dianggap produktif.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu ingin karyawannya dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Simanjuntak yang dikutip Sutirsno (2009), ada sejumlah komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Ini termasuk kemampuan mental dan fisik pekerja serta hubungan antara atasan dan bawahan. Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan tingkat produktivitas, yaitu “Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Perilaku”. Ravianto (1986:20) menjelaskan lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tinggi dan rendah sebagai berikut:

a. Motivasi: Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang mendorong kegiatan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup semua kemampuan seseorang. Sebagai manusia, pegawai pasti memiliki beberapa identitas unik, antara lain:
    a) Tabiat/watak
    b) Sikap/tingkah laku/penampilan
    c) Kebutuhan
    d) Keinginan
    e) Cita-cita/kepentingan lainnya
    f) Kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya
    g) Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai itu sendiri.

Karena setiap pekerja memiliki penghasilan yang berbeda-beda berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakatnya sendiri, hal

ini akan mempengaruhi hubungan kerja mereka. Agar usaha dapat berjalan berkelanjutan dan hubungan ketenagakerjaan tercapai sesuai harapan kedua belah pihak, karyawan perlu memahami tugas, peran, serta tanggung jawab mereka di tempat kerja. Sementara itu, pihak pimpinan bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana hak dan kewajiban karyawan diatur secara seimbang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

b. Kedisiplinan Disiplin adalah sikap mental yang dilakukan dalam tindakan seseorang, kelompok, atau masyarakat yang mencakup kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kebiasaan yang berlaku. Disipilin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Latihan, seperti menghargai waktu dan biaya, dapat membantu Anda menjadi lebih disiplin. Disiplin bukanlah tujuan; itu adalah alat yang berfungsi untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan diri, termasuk mengatur gaya hidup dan cara kerja, adalah tanda-tanda orang yang sukses.

c. Etos Kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja karena merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu tugas dan terus berusaha untuk mencapai hasil terbaik dari setiap tugas yang kita selesaikan. Pada dasarnya, produktivitas kerja meningkat sebagai hasil dari upaya untuk mengembangkan etos kerja yang produktif.

   Menurut Ranftl (2011), indikator dari profil karyawan yang produktif meliputi:

   a) Memiliki kemampuan yang melampaui persyaratan pekerjaan.
   b) Memiliki tingkat motivasi yang tinggi.
   c) Berorientasi pada hasil kerja.
   d) Memiliki kedewasaan dalam bersikap.
   e) Mampu menjalin hubungan sosial dengan baik.

Kepemimpinan Tranformasional

Kepemimpinan transformasional merujuk pada seorang pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Selain itu, mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan mereka (Baskoro, 2019). Menurut Suharto (2006), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan yang sangat dekat antara pemimpin dan bawahannya sehingga menghasilkan emosi dan kedekatan yang berbeda; bawahan merasa hormat dan percaya

pada pemimpinnya, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang bisa mereka lakukan.

Menurut Burn yang dikutip oleh Abadi dan Fatimah (2016) sebagai "kepemimpinan transformasional" adalah proses di mana atasan dan bawahan memotivasi satu sama lain untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa mereka lakukan. Menurut Arsyad, Siwi, dan Sumampouw (2015), pada prinsipnya, kepemimpinan transformasional adalah proses yang memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa mereka lakukan. Dengan kata lain, itu dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berhasil.

Menurut Avolio dkk . dalam jurnal yang ditulis oleh Pangande, D. J. (2021), ada empat karakteristik kepemimpinan transformasional:

a. Pengaruh ideal, atau pengaruh karismatik, yang dapat diartikan sebagai seorang pemimpin harus memiliki kharisma untuk menjadi teladan bagi seluruh dirinya. Hal ini dapat ditunjukkan melalui perilaku yang tegas, menghargai setiap anggota tim, dan tetap konsisten dalam mengambil keputusan. Seorang pemimpin harus mampu berperan sebagai panutan bagi anggotanya .
b. Motivasi inspirasional, yang berarti seorang pemimpin harus mampu membangkitkan dan mendorong semangat dan optimisme anggotanya .
c. Pendorong intelektual, yang berarti seorang pemimpin harus mampu mendorong setiap anggota timnya untuk berpikir secara cermat dan rasional tentang cara menyelesaikan masalah yang ada. Selain itu, karakter ini meningkatkan kreativitas dan inovatif dalam mengatasi masalah.
d. Pertimbangan individualisasi berarti bahwa seorang pemimpin harus memahami karakteristik setiap anggotanya . Untuk alasan ini, seorang pemimpin harus dapat mendengarkan keinginan dan melihat potensi dan kebutuhan setiap anggota tim untuk berkembang.

Setiawan (2013) menyatakan bahwa sejumlah faktor mempengaruhi kepemimpinan. adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan Individu

   Proses kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh serangkaian karakteristik pribadi pemimpin yang unik, seperti tingkat pengalaman dan keahlian mereka dibidang yang berbeda, masuk akal bahwa seluruh gagasan kepemimpinan didasarkan pada atribut pribadi ini.

2) Faktor Jabatan

Seorang pemimpin selalu menyadari posisinya dan bagaimana tindakannya mempengaruhi orang lain. Setiap pemimpin berbeda sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh masing-masing entitas, contohnya seperti cara seorang kepala dinas memberi instruksi beda dengan seorang perwira tinggi.

3) Faktor Situasi dan Kondisi

Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan banyak situasi dan kondisi

Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah jenis motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, di mana mereka merasa terinspirasi dan bertekad untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan karena nilai-nilai yang ada di dalam diri mereka sendiri, keinginan untuk tumbuh dan berkembang, rasa pencapaian, atau kepuasan dalam melakukan aktivitas itu sendiri. Motivasi ini tidak tergantung pada hadiah eksternal atau pengakuan dari orang lain, tetapi lebih didorong oleh kebutuhan dan keinginan intrinsik individu yang dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja (Deci, E. L., & Ryan, R. M.2000). Menurut (Yusuf, 2021) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dalam diri karyawan yang menunjukkan perilaku kuat untuk tumbuh dan berprestasi guna memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih proaktif, gigih, dan produktif dalam bekerja.

Luthans (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik akan mendorong seorang pekerja untuk berprestasi. Artinya bahwa seorang pekerja akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka dapat mencapai kinerja tinggi yang diakui oleh perusahaan tempat mereka bekerja . Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik akan menikmati pekerjaan mereka dan akan berusaha secara konsisten untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka dapat mempertahankan posisi mereka di tempat kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Robbins (2008) menyatakan bahwa hal-hal berikut dapat mempengaruhi motivasi intrinsik:

a. Tanggung jawab, jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan
b. Kemajuan, banyaknya peluang kemajuan profesional bagi anggota staf saat ini
c. Pekerjaan itu sendiri, jumlah tantangan yang dihadapi pekerja di tempat kerja
d. Pencapaian

e. Pengakuan, jumlah kompensasi yang diberikan kepada pekerja untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Maulana, Hamid, Mayoan (2015) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa Indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1) Achievement (Keberhasilan)

   Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya agar sesorang karyawan dapat berhasil dalam melakasanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.

2) Recognition (Pengakuan)

   Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

3) Work it self (Pekerjaan itu sendiri)

   Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengertiakan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4) Responsibility (Tanggung jawab) Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinanmenghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

   5) Advencement (Pengembangan)

   Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Disiplin Kerja

Fungsi operatif MSDM yang sangat penting adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin karyawan terkait dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.Perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal tanpa disiplin karyawan yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar seseorang merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya . Hal ini meningkatkan semangat dan gairah untuk bekerja. Disiplin kerja didefinisikan oleh Sulistyo dalam alhusaini dkk . (2020:2167) sebagai suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan izin yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik, menurut Sutrisno dalam Alhusaini et al. (2020), akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat

Disiplin menurut Sutrisno (2009), menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Selain itu, Sinungan (2003) menyatakan bahwa disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau tingkah laku seseorang, kelompok, atau individu. Disiplin juga dapat berupa ketaatan (pengatuhan) terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan nilai masyarakat yang berlaku untuk tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Alex S.Nitisemita (1992, 207), kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan, pimpinan, ketegasan, tujuan, dan kemampuan karyawan adalah beberapa faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja.

a. Kesejahteraan Karyawan

   Kekuatan kedisiplinan tidak hanya memerlukan ancaman; itu juga perlu diimbangi dengan kesejahteraan yang cukup, yaitu upah yang cukup untuk membayar biaya hidup. Dengan kehidupan yang layak bagi karyawan, mereka akan melakukannya lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

b. Ancaman.

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplian. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggaran harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakan disiplin, hendaknya peraturan yang tidak selaras harus dihindari untuk meningkatkan efektivitas ancaman hukuman dalam menegakan disiplin. ini dimaksudkan untuk mencegah munculnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Selain itu, ancaman hukuman tidak dimaksudkan untuk menghukum, tetapi untuk mendidik mereka agar berperilaku sesuai dengan keinginan perusahaan.

c. Teladan Pemimpin

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisipilan, sebab pimpinan adalah merupakan pnutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan, pemimpin harus memberi contoh kepada bawahannya. Dengan demikian maka diharapkan para karyawan akan lebih disiplin, bukan sekedar takut akan hukuman, tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pemimpinnya.

d. Ketegasan.

Seperti telah jelaskan bahwadengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuensinya justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman. Maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang di berikan tersebut hanyalah omong kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi,karena tidak ada tindakan tegas.

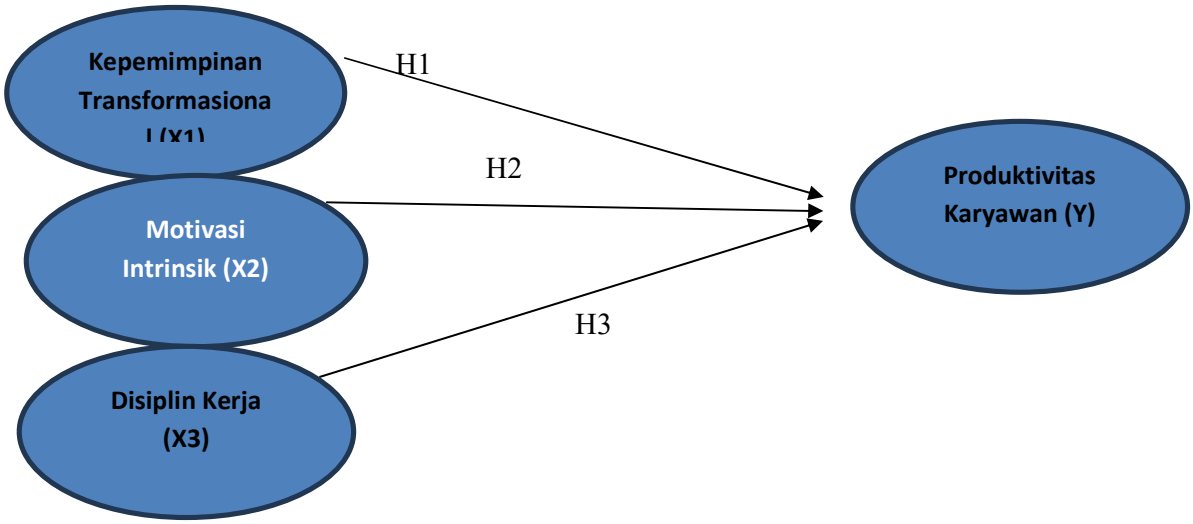
e. Tujuan karyawan dan kemampuan karyawan

Pada dasarnya, kedisiplinan juga membatasi kebebasan karyawan. Oleh karena itu, jangan hanya menerapkan kedisiplinan untuk menegakkan. Dengan kata lain, kedisiplinan harus lebih dari sekedar disiplin; itu harus dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.Kedisiplinan yang harus diterapkan tidak hanya harus memenuhi tujuan perusahaan, tetapi juga harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Dengan kata lain, jangan meminta karyawan melakukan tugas yang sulit. Sebab jika itu terjadi, aturan yang kita buat, terutama yang disertai dengan ancaman, hanya akan menjadi kertas kosong. Ini juga akan mengurangi otoritas pimpinan. Oleh karena itu, organisasi harus memeriksa apakah peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan.

Indikator Disiplin Kerja Singodimedjo dalam Hustia (2020:84) mendefinisikan disiplin sebagai sikap dan kemauan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi standar peraturan yang berlaku di lingkungannya.Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang buruk akan menghalangi dan memperlambat pencapaiannya.Indikatornya meliputi:

a) Jam kerja
b) Peraturan dasar tentang pakaian dan perilaku di tempat kerja
c) Peraturan tentang cara melakukan pekerjaan dan ringkasan dengan unit kerja lainnya
d) Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama berada di perusahaan.

KERANGKA BERFIKIR



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Disiplim Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada pt..

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Karyawan

Kepemimpinan transformasional secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dengan memotivasi karyawan untuk melampaui batas kemampuan mereka. Melalui pendekatan yang inspiratif dan perhatian terhadap kebutuhan individu, pemimpin mampu membangun kepercayaan diri, loyalitas, dan antusiasme karyawan. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Tidak hanya fokus pada hasil fisik, kepemimpinan transformasional juga mendorong inovasi, inisiatif, dan komitmen penuh, sehingga karyawan lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

H1: Diduga Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi intrinsik, yang muncul dari dorongan internal seperti kepuasan, makna kerja, dan pengembangan diri, berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih berkomitmen, kreatif, dan bertanggung jawab, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan

memenuhi kebutuhan intrinsik seperti otonomi, apresiasi, dan peluang berkembang, organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

H2: Diduga Motivasi Intrinsik berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten, tepat waktu, dan mematuhi aturan kerja, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan kualitas tinggi. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan fokus, mendukung pencapaian target organisasi secara optimal.

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang bekerja di berbagai posisi dan departemen. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 30 responden yang dipilih secara purpove sampling, yaitu karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan, untuk memastikan data yang diperoleh representatif dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data:

- Data Primer: Diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional , motivasi intrinsik, displin kerja, dan produktivitas karyawan
- Data Sekunder: Berasal dari data-data terpercaya seperti jurnal akademik, buku, artikel dan literatur lainnya.

Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis data dengan bantuan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk menguji hubungan antar variabel. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji kolerasi dan uji regresi linear sederhana Dengan pendekatan SPSS, analisis data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel, serta untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari penelitian yang digunakan. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Pada out put correlations bisa dilihat hasil dengan tanda bintang adalah valid. Bintang 1 menunjukkan bahwa instrument valid pada 1 kali pengujian dengan taraf signifikansi 95% (0,05). Bintang 2 menunjukkan bahwa instrument valid pada 2 kali pengujian dengan taraf signifikansi 99% (0,01). Kriteria ujinya adalah membanding nilai rh (correlation) dengan rt (table product moment). Di mana n (jumlah sample) =30, dengan menggunakan taraf nyata 5% (0.05) diperoleh nilai r tabel= 0,361.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
X.1.1	0.716	0.361	0.000	Valid
X.1.2	0.771	0.361	0.000	Valid
X.1.3	0.926	0.361	0.000	Valid
X.1.4	0.931	0.361	0.000	Valid
X.1.5	0.904	0.361	0.000	Valid
X.2.1	0.919	0.361	0.000	Valid
X.2.2	0.805	0.361	0.000	Valid
X.2.3	0.919	0.361	0.000	Valid
X.2.4	0.753	0.361	0.000	Valid
X.2.5	0.703	0.361	0.000	Valid
X.3.1	0.908	0.361	0.000	Valid
X.3.2	0.892	0.361	0.000	Valid
X.3.3	0.919	0.361	0.000	Valid
X.3.4	0.949	0.361	0.000	Valid
X.3.5	0.973	0.361	0.000	Valid
X.4.1	0.907	0.361	0.000	Valid
X.4.2	0.908	0.361	0.000	Valid
X.4.3	0.906	0.361	0.000	Valid

X.4.4	0.869	0.361	0.000	Valid
X.4.5	0.878	0.361	0.000	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa seluruh variabel diatas yang dinyatakan valid,Ke 20 variabel Valid tersebut kemudian akan di lakukan uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	20

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.

Variabel	Cronbach's Alpha	r Tabel	Keterangan
X.1.1	0.983	0.361	Reliabel
X.1.2	0.982	0.361	Reliabel
X.1.3	0.981	0.361	Reliabel
X.1.4	0.981	0.361	Reliabel
X.1.5	0.981	0.361	Reliabel
X.2.1	0.981	0.361	Reliabel
X.2.2	0.982	0.361	Reliabel
X.2.3	0.981	0.361	Reliabel
X.2.4	0.982	0.361	Reliabel
X.2.5	0.983	0.361	Reliabel
X.3.1	0.981	0.361	Reliabel
X.3.2	0.981	0.361	Reliabel
X.3.3	0.981	0.361	Reliabel
X.3.4	0.981	0.361	Reliabel
X.3.5	0.981	0.361	Reliabel
X.4.1	0.981	0.361	Reliabel
X.4.2	0.981	0.361	Reliabel
X.4.3	0.981	0.361	Reliabel
X.4.4	0.981	0.361	Reliabel
X.4.5	0.981	0.361	Reliabel

Dari tabel yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa ke-20 variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,982, yang lebih besar daripada nilai r tabel yang digunakan sebagai acuan. Dengan demikian, instrumen ini dapat dianggap reliabel untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud.

Uji Korelasi

Tabel 5. Hasil uji Korelasi

Correlations

		kepemimpinan transformasional	motivasi intrinsik	disiplin kerja	produktivitas karyawan
kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	1	.844**	.769**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
motivasi intrinsik	Pearson Correlation	.844**	1	.813**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
disiplin kerja	Pearson Correlation	.769**	.813**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
produktivitas karyawan	Pearson Correlation	.739**	.812**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel korelasi di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan positif yang signifikan dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000, yang berarti hubungan antarvariabel signifikan pada tingkat kepercayaan 99% ($p < 0.01$). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Intrinsik menunjukkan korelasi yang sangat kuat dengan nilai Pearson sebesar 0.844. Selain itu, hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja ($r = 0.769$) dan Produktivitas Karyawan ($r = 0.739$) juga menunjukkan korelasi yang kuat.

Variabel Motivasi Intrinsik memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Disiplin Kerja ($r = 0.813$) dan Produktivitas Karyawan ($r = 0.812$). Hubungan yang paling kuat terlihat antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan, dengan nilai Pearson sebesar 0.922, menunjukkan hubungan yang sangat erat. Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan bahwa peningkatan pada satu variabel cenderung diikuti oleh peningkatan

pada variabel lain karena adanya hubungan yang kuat hingga sangat kuat di antara semua variabel yang diuji.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil uji regresi Linear Sederhana variabel X1 dan Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.804	1	471.804	33.658	.000[b]
	Residual	392.496	28	14.018		
	Total	864.300	29			

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan
b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

Sumber: Output SPSS 25, Data sekunder telah diolah

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung=33.658 dengan signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739[a]	.546	.530	3.744

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

Sumber: Output SPSS 25, Data sekunder telah diolah

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai kolerasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,739. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,546 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (Kepemimpinan Trabsformasional) terhadap variable terikat (Produktivitas Karyawan) adalah sebesar 73,9%.

Tabel 7. Hasil uji regresi Linear Sederhana variabel X2 dan Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.536	1	569.536	54.101	.000[b]
	Residual	294.764	28	10.527		
	Total	864.300	29			

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan
b. Predictors: (Constant), motivasi intrinsic

Sumber: Output SPSS 25, Data sekunder telah diolah

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung=54.101 dengan signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X1) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812[a]	.659	.647	3.245

a. Predictors: (Constant), motivasi intrinsic

Sumber: Output SPSS 25, Data sekunder telah diolah

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai kolerasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,812. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,659 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (Motivasi Intrinsik) terhadap variable terikat (Produktivitas Karyawan) adalah sebesar 65,9%.

Tabel 8. Hasil uji regresi Linear Sederhana variabel X3 dan Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.168	1	735.168	159.409	.000[b]
	Residual	129.132	28	4.612		
	Total	864.300	29			

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber: Output SPSS 25, Data sekunder telah diolah

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung= 159.409 dengan signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922[a]	.851	.845	2.148

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber: Output SPSS 25, Data sekunder telah diolah

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai kolerasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,922. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,851 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (Disiplin Kerja) terhadap variable terikat (Produktivitas Karyawan) adalah sebesar 85,1%.

5. KESIMPULAN

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Karyawan
   Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, visi, dan dukungan emosional mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
b. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Karyawan
   Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna, dihargai, dan memiliki otonomi menunjukkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.
c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan
   Disiplin kerja secara langsung meningkatkan produktivitas. Karyawan yang konsisten, mematuhi aturan, dan bekerja tepat waktu mampu mencapai hasil kerja yang berkualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, M. F. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Alhusaini, A., Kritiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 4*(3), 2166–2172.

Arsyad, A., Siwi, M. O., & J., H. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan 1). Bandung: CV Pustaka Setia.

Baskoro, C. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(2), 69.

Daulay, S. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuit: Human needs and the self-determination of behavior. U.S.: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, & Yuniadi Mayoan. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang Malang. Malang: Universitas Brawijaya.

Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hustia. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi.

Kussrianto, B. (1990). *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: Gramedia.

Luthans, F. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nitisemijo, A. S. (1992). *Manajemen personalia* (Cetakan Keempat). Jakarta: Ghalia.

Pangande, D. J. (2021). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).

Ranftl. (2011). *Tujuh kunci untuk produktivitas tinggi*. Jakarta: Gramedia.

Ravianto, J. (1995). *Produktivitas dan manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga Siup.

Robbins, P. S. (2008). *Organizational behaviour, tenth edition* (Perilaku organisasi kesepuluh, Alih bahasa Drs. Benyamin Molan). Jakarta: Salemba Empat.

Salit, I. G., & Netra, K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan. *Ejurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6*(4).

Sedarmayanti. (2006). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Cetakan Kedua). CV. Mandar Maju, Bandung.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1*(4).

Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen*.

Sinungan, M. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi.

Suharto, B. (2006). *Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan* (Studi pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan dan kinerja bawahan). Surabaya: Aprinta.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah, (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Kedua, Cetakan Pertama). Penerbit Garaha Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Yusuf, M. (2021). The effects of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *MBIA, 20*(1), 18–31.