

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Variabel Motivasi Pada PT Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin

Sandra Septyawan¹, Wyati Saddewisasi², Djoko Santoso³
^{1,2,3}Universitas Semarang
Email: sandraseptyawan55@gmail.com

Abstract

PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin who interact directly with the leadership, it can be concluded that the leadership applies a transformational leadership style. However, the implementation of this leadership style is not optimal. The leadership has not fully utilized the appeal and charisma in inspiring vision and enthusiasm, and is lacking in helping to solve problems, paying attention to the individual needs of employees, and providing training and advice. The leadership's busyness with company affairs makes time to share and provide motivation limited. This research method, the researcher must first decide on the research method to be used. The research method is the approach chosen by the researcher to achieve the research objectives. Based on this, this study uses the census method, which means that the entire population consisting of 67 people is taken as the object of research. To collect the necessary data, this study uses several techniques, namely questionnaires, interviews, and observations. Based on the results of the research that has been done, it can be concluded as follows: Transformational leadership has no significant effect on employee motivation at PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Work discipline has a significant and positive effect on motivation at PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Transformational leadership has a significant and positive effect on employee performance at PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Work discipline has a significant and positive effect on employee performance at PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Motivation has a significant and positive effect on employee performance at PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Transformational leadership has an effect on employee performance mediated by motivation at PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Work discipline has an effect on employee performance mediated by motivation at PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Discipline, Employee Performance, Motivation*

Abstrak

PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin yang berinteraksi langsung dengan pimpinan, dapat disimpulkan bahwa pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Namun, implementasi gaya kepemimpinan tersebut belum optimal. Pimpinan belum sepenuhnya memanfaatkan daya tarik dan karisma dalam menginspirasi visi dan semangat, serta kurang dalam membantu menyelesaikan masalah, memperhatikan kebutuhan individual karyawan, dan memberikan pelatihan serta nasehat. Kesibukan pimpinan dengan urusan perusahaan membuat waktu untuk berbagi dan memberikan motivasi menjadi terbatas. Metode penelitian ini, peneliti harus memutuskan terlebih dahulu metode penelitian yang akan digunakan. Metode penelitian yaitu pendekatan yang dipilih peneliti untuk mencapai tujuan penelitian. Berdasarkan hal ini, penelitian ini menggunakan metode sensus, yang berarti seluruh populasi yang terdiri dari 67 orang diambil sebagai objek penelitian. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi

PENDAHULUAN

Di tengah krisis global saat ini, banyak perusahaan mengalami penurunan aktivitas organisasi mereka. Beberapa perusahaan bahkan mengalami penurunan performa karena fokus utama mereka terletak pada berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja dan daya saing mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Tanpa disiplin, hasil yang diperoleh dari kegiatan akan kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan, yang dapat menghambat pencapaian sasaran perusahaan dan program organisasi. Wahyudi (2019) menyatakan bahwa rasa percaya diri tercermin dalam kebijakan dan prosedur, termasuk dalam mengatur sikap dan perilaku karyawan. Untuk memastikan tujuan tercapai dan disiplin dijalankan, penting untuk memberikan motivasi. Penelitian Budi Setiyawan dan Waridin (2006), serta Aritonang (2005), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kurangnya motivasi juga mempengaruhi kinerja. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Tanpa motivasi, pekerjaan yang diberikan tidak akan terselesaikan (Lila Bismala, Nel Arianty, 2015). Motivasi yaitu dorongan internal yang mempengaruhi perilaku dalam melaksanakan tugas (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Motivasi berawal dari kebutuhan fisiologis dan psikologis yang mengarahkan perilaku menuju tujuan atau insentif (Moekijat, 2001).

PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin yaitu perusahaan yang berfokus pada produksi dan penjualan bahan bangunan seperti rangka atap baja ringan, truss canal, genteng metal, atap dan dinding zinc aluminium, floor deck, wire mesh, besi, talang rol, dan produk lainnya. Didirikan pada Mei 2017, perusahaan ini memiliki pengalaman yang cukup dalam memproduksi berbagai produk baja ringan berkualitas untuk konstruksi bangunan. Area pemasaran PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin mencakup seluruh Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Selain produksi dan penjualan, perusahaan ini juga menyediakan layanan desain dan pemasangan produk. Fenomena permasalahan yang terjadi dalam manajemen pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin tentang kinerja karyawannya. Berikut data kinerja karyawan PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin selama periode 2020-2022, sebagai berikut:

Tabel 1

Kinerja Karyawan PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin
 Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Kurang		Sangat Kurang		Buruk	
2020	35	9	26%	14	40%	9	26%	3	9%	0	0%
2021	35	7	20%	12	34%	10	29%	6	17%	0	0%
2022	35	8	23%	11	31%	7	20%	7	20%	2	6%

Sumber: PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin (2023)

Namun, terdapat masalah dalam manajemen terkait kinerja karyawan. Data kinerja karyawan PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin dari tahun 2020 hingga 2022 menunjukkan adanya penurunan signifikan yang fluktuatif. Penurunan ini disebabkan oleh karyawan yang tidak bekerja secara maksimal, sering menunda pekerjaan, dan akhirnya tidak menyelesaikannya tepat waktu, yang berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Penilaian kinerja dihitung berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, mencakup kualitas dan kuantitas kerja, pelayanan terhadap konsumen, ketepatan waktu, kedisiplinan absensi, serta kerja sama antar karyawan. Dalam menghadapi permasalahan ini, peran pemimpin sangat penting untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

KAJIAN LITERATUR

Teori *Social Exchange*

Teori *social exchange* atau teori pertukaran sosial adalah salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pertukaran sosial sebagai pandangan yang menyebabkan persamaan persepsi tujuan di masa depan. Dalam pandangan teori ini karyawan akan termotivasi, komitmen pada pekerjaan dan organisasi jika diperlakukan adil dan seimbang. Menurut Bass yang dikutip Schaap (2018) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial ditujukan untuk memahami hubungan pemimpin dan karyawan serta memahami faktor-faktor yang berkaitan.

Kepemimpinan Transformasional

Hasibuan (2018) pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anoraga dalam Andayani dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bertindak seperti yang dikehendaki ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2008) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku terkendali dari seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk menaati segala peraturan untuk tujuan tertentu.

Aspek-aspek disiplin Kerja

Amriany, dkk dalam Amran (2009) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran
- b. Waktu Kerja
- c. Kepatuhan terhadap perintah
- d. Kepatuhan terhadap aturan
- e. Produktivitas kerja
- f. Pemakaian seragam

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

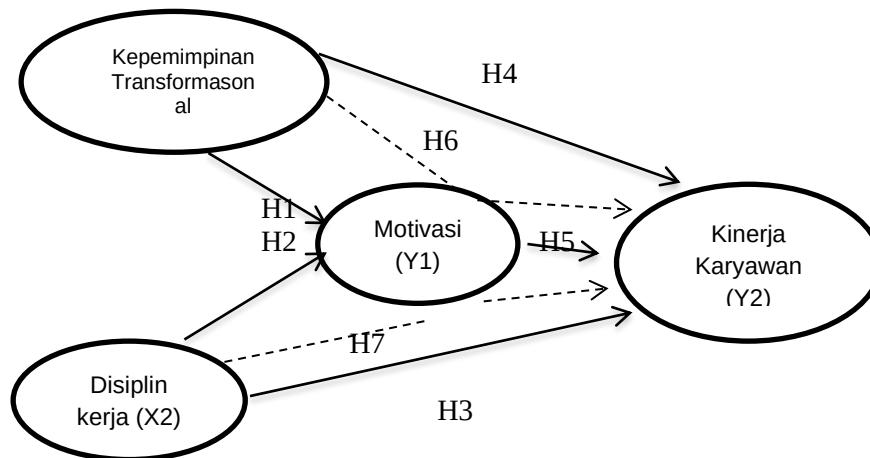
Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
dengan peraturan tersebut.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

METODE PENELITIAN

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis deskriptif, analisis statistik inferensial, model struktural atau inner model, pengujian hipotesis, dan uji mediasi.

KERANGKA PIKIR



Ket:

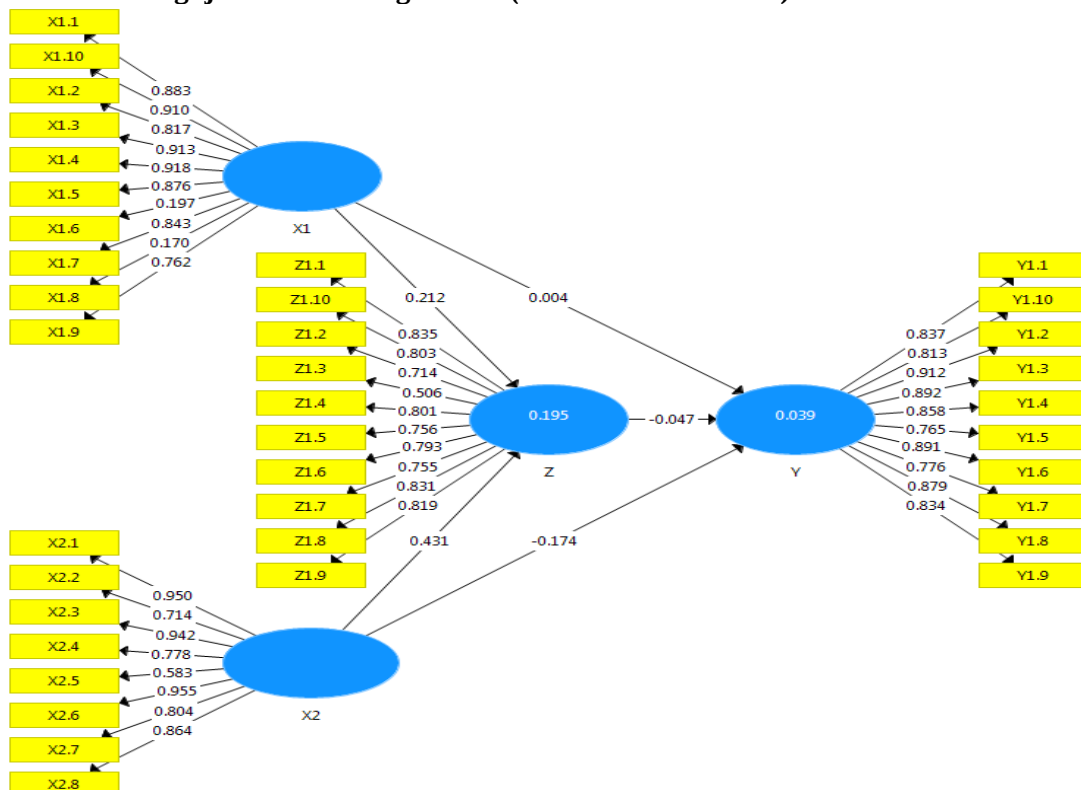
Pengaruh langsung

Pengaruh tidak langsung

Sumber : Data Diolah 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Pengujian Model Pengukuran (Measurement Model)

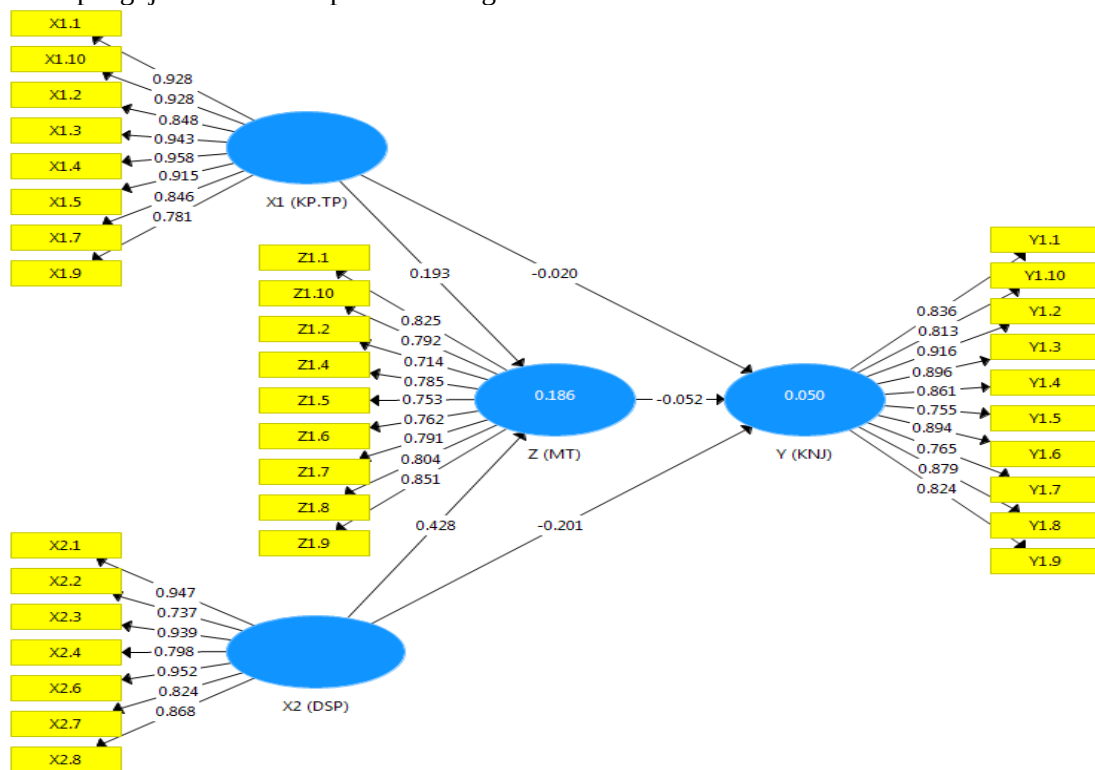


Gambar 1 Pengujian Model Pengukuran Tahap Pertama

1. Uji Validitas

Dari data dapat dilihat bahwa nilai outer loading pada item-item variabel kepemimpinan transformasional > 0.70 kecuali item X1.6 (0,197) dan X1.8 (0,170). Oleh karena itu, pada indikator item X1.6 dan X1.8 harus dikeluarkan dari model. Nilai outer loading pada item-item variabel disiplin

kerja > 0.70 kecuali item X2.5 (0,583). Oleh karena itu, pada indikator item X2.5 harus dikeluarkan dari model. Nilai outer loading pada item-item variabel motivasi > 0.70 kecuali item Z1.3 (0,506). Oleh karena itu, pada indikator item Z1.3 harus dikeluarkan dari model. Selanjutnya, nilai outer loading pada item-item variabel kinerja karyawan lebih besar dari (>0.70). Oleh karena itu, pada indikator item variabel kinerja karyawan telah memenuhi syarat dari model. Kemudian, akan dilakukan pengujian model tahap kedua sebagai berikut:



Gambar 2 Pengujian Model Pengukuran Tahap Kedua

Estimasi ulang model pengukuran dilakukan karena terdapat beberapa item-item indikator pada variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan yang nilai factor loadingnya ≥ 0.70 .

Data menunjukkan nilai dari loading factor dari semua indikator item variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan yang diuji. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai semua factor loading ≥ 0.70 sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

a. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 6 *Average Variance Extracted*

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (KP.TP)	0.801
X2 (DSK)	0.757
Y (KNJ)	0.715
Z (MT)	0.620

Sumber: lampiran 5

b. *Discriminant validity*

Tabel 7 Nilai Cross Loading

Item	X1 (KP.TP)	X2 (DSK)	Y (KNJ)	Z (MT)
X1.1	0.928	-0.266	-0.002	0.030
X1.10	0.928	-0.224	0.026	0.112
X1.2	0.848	-0.211	0.110	0.042
X1.3	0.943	-0.227	0.017	0.037
X1.4	0.958	-0.224	-0.026	0.047
X1.5	0.915	-0.178	-0.015	0.082
X1.7	0.846	-0.228	0.012	-0.002
X1.9	0.781	-0.312	0.052	-0.066
X2.1	-0.172	0.947	-0.146	0.437
X2.2	-0.323	0.737	-0.192	0.141
X2.3	-0.120	0.939	-0.225	0.432
X2.4	-0.179	0.798	-0.207	0.179
X2.6	-0.120	0.952	-0.225	0.440
X2.7	-0.233	0.824	-0.265	0.176
X2.8	-0.270	0.868	-0.099	0.355
Y1.1	0.061	-0.242	0.836	-0.107
Y1.10	0.064	-0.090	0.813	-0.119
Y1.2	-0.084	-0.252	0.916	-0.097
Y1.3	-0.072	-0.290	0.896	-0.074
Y1.4	0.075	-0.111	0.861	-0.129
Y1.5	0.079	-0.013	0.755	-0.044
Y1.6	0.046	-0.073	0.894	-0.137
Y1.7	0.100	-0.085	0.765	-0.051
Y1.8	0.069	-0.127	0.879	-0.175
Y1.9	0.060	-0.131	0.824	-0.181
Z1.1	0.156	0.195	-0.019	0.825
Z1.10	0.092	0.177	-0.071	0.792
Z1.2	0.186	0.124	-0.150	0.714
Z1.4	0.132	0.138	-0.087	0.785
Z1.5	0.137	0.146	-0.114	0.753
Z1.6	0.184	0.244	0.070	0.762
Z1.7	-0.048	0.529	-0.270	0.791
Z1.8	0.113	0.268	0.001	0.804
Z1.9	0.011	0.476	-0.126	0.851

Sumber: lampiran 5

2. Uji reliabilitas

Hasil pengukuran *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan untuk *Composite reliability* memiliki nilai di atas 0,70 dan semua variabel untuk *Cronbach's Alpha* memiliki nilai di atas 0,60. Dengan demikian, hasil ini dapat dinyatakan valid dan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi.

3. Analisis Model Struktural atau Inner Model

Variabel kinerja karyawan (KNJ) memiliki nilai r-square sebesar 0,650 dan variabel kepuasan kerja (KP) sebesar 0,686 setelah dilakukan perhitungan melalui SmartPLS, ini dapat diartikan bahwa kemampuan variansi yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,0%, dan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 88,6%.

4. Pengujian Hipotesis

Proses selanjutnya setelah nilai R square didapatkan yaitu melakukan uji-t

Hasil pengolahan data hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel 4.16 dengan menggunakan bootstrapping dalam PLS maka akan diperoleh hasil Path Coefficients dan T-statistic.

a. Hipotesis Pertama

Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (KP.TP) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (MT) dengan nilai t-statistik menunjukkan $0,803 < 1.96$ dan nilai p – value $0,456 > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin dinyatakan **ditolak**.

b. Hipotesis Kedua

Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (DSP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (MT) dengan nilai t-statistik menunjukkan $3,956 > 1.96$ dan nilai p – value $0,000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin dinyatakan **diterima**.

c. Hipotesis ketiga

Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (KP.TP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KNJ) dengan nilai t-statistik menunjukkan $2,034 > 1.96$ dan nilai p – value $0,036 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin dinyatakan **diterima**.

d. Hipotesis Keempat

Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (DSP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KNJ) dengan nilai t-statistik menunjukkan $3,339 > 1.96$ dan nilai p – value $0,000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin dinyatakan **diterima**.

e. Hipotesis Kelima

Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi (MT) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KNJ) dengan nilai t-statistik menunjukkan $2,938 > 1.96$ dan nilai p – value $0,004 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin dinyatakan **diterima**.

f. Hipotesis Keenam

Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (KP.TP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KNJ) yang dimediasi oleh variabel motivasi dengan nilai t-statistik menunjukkan $2,930 > 1.96$ dan nilai p –

value $0,004 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin dinyatakan **diterima**.

g. Hipotesis Ketujuh

Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (DSP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KNJ) yang dimediasi oleh variabel motivasi dengan nilai t-statistik menunjukkan $3,660 > 1.96$ dan nilai p – value $0,000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin dinyatakan **diterima**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dengan nilai probability sebesar $0,456 > 0.05$ dan nilai estimate 0,193 (positif). Artinya, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka tidak akan mempengaruhi motivasi karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Menurut asumsi peneliti, bahwa motivasi karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin yang tinggi tidak selalu timbul dari pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan oleh pemimpinnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang cenderung memotivasi bawahan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan berfokus pada perilaku yang mendukung perubahan antara individu dan organisasi (Ambarwati, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Amy Nurhuda (2019) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Anwar Medika.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dengan nilai probability sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai estimate 0,428 (positif). Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka motivasi kerja karyawanpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzakar Isa (2020) dengan judul *The Role of Motivation as Mediation in The Relationship Between Communication and Work Discipline on Employee Performance*. Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Pribadi (2011) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rosyidin (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerjanya maka akan semakin meningkatkan pula motivasi kerjanya.

3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan nilai probability sebesar $0,036 < 0.05$ dan nilai estimate 0,257 (positif). Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.

Hasil penelitian didukung oleh (Khoirusmadi, 2011) mengenai “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening” menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ini membuktikan bahwa secara empiris kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai probability sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai estimate 0,616 (positif). Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto Efendi (2020) dengan judul *The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian Luthfi Parinduri (2017) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai probability sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai estimate 0,395 (positif). Artinya, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.

Menurut Mangkuprawira (2007), disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin merupakan salah satu bentuk pembinaan karyawan untuk melaksanakan peraturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan karena tanpa adanya disiplin kerja, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai probability sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai estimate 0,295 (positif). Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu melakukan mediasi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Basuki (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan setelah dimediasi oleh motivasi kerja, dan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel lain dalam merancang dan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Ridha, Labib Mustafid (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening.

7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi dengan nilai probability sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai estimate 0,577 (positif). Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja melakukan mediasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.

Menurut Hasibuan (2016), Penelitian Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini sesuai dengan penelitian Bukhori dan Dewi (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian Wijaya dan Laily (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja, sedangkan hasil penelitian Asfar dan Anggraeni (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.
5. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi pada PT. Bintang Borneo Metalindo Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2009). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada: Depok
- Mathis, R. L., & John H. J. (2006). *Human Resource Management. Organizational Behavior. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Salemba Empat: Jakarta.
- Panggabean, S. Mutiara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia; Jakarta
- Rivai, Veithzal. et al. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rr. Retno Wulansari K, Siti Haerani, dan Ria Mardiana. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Pelindo IV Makassar*.
- Samsudi, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). "Metode Penelitian Administrasi". Bandung: CV. Alfabeta

- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suharni, Sri K. dan Riadi A. (2012). “Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Hlm. 1-8.
- Wahyudi, Bambang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta. Raja Grafindo Persada.