



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Work Engagement dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto

Nicky Nur Elita¹, Hermin Endratno²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Purwokerto

nickytaa28@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: August 8th 2022

Accepted: December 8th 2022

Published: March 3rd 2023

Keywords:

Gaya Kepemimpinan Transaksional, Work Engagement, Motivasi ekstrinsik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, work engagement dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner berjumlah 100 responden pada karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik pengambilan sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji koefisien determinasi, uji f dan uji t. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, work engagement dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendahuluan

Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah pertama kali didirikan di Semarang. Bank Jateng merupakan Bank milik Pemerintah Provinsi dan pemerintahan kabupaten/kota se Jawa Tengah. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah berubah dari sebelumnya Bank BPD Jateng menjadi Bank Jateng. Tujuan pendirian bank untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang kas daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Kantor Bank Jawa Tengah (Jateng) cabang Purwokerto berlokasi di JL. Jend. Gatot Subroto No.101, Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Berdasarkan sumber resmi bank Jateng pada tahun 2022 bank Jateng meraih penghargaan sebagai rising star di Indonesia FX Award 2022 yang diselenggarakan oleh refinitif Indonesia. Penghargaan sebagai Rising Star BPD di ajang Indonesia FX Award 2022 tersebut memicu manajemen Bank Jateng dan seluruh jajaran bank Jateng untuk bekerja lebih baik terutama di dalam transaksi foreign exchange di industry perbankan. Fenomena perusahaan saat ini adalah adanya kenaikan kinerja karyawan, Kinerja bank Jateng ini dilihat dari kinerja keuangan maupun operasional semakin membaik. Kenaikan kinerja karyawan di buktikan adanya kenaikan total asset pada bulan April 2022

lebih tinggi dibandingkan bulan sebelumnya. Berdasarkan sumber resmi hasil laporan keuangan bank Jateng pada bulan Januari mendapatkan aset sebesar 77 juta, bulan Februari sebesar 78 juta, bulan Maret 77 juta, sedangkan pada bulan April sebesar 81 juta.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Agus Purwanto *et al.* (2020), Burhanudin *et al.* (2020), Komang *et al.* (2019), Marthen *et al.* (2020). Sedangkan menurut Katim *et al.* (2016), Rahim *et al.* (2018) terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* adalah keadaan positif, memuaskan, afektif motivasi dari pekerjaan terkait kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai antipod dari kelelahan kerja. Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Asipola *et al.* (2021). Sedangkan menurut A Nur Insan (2017) terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2019) motivasi ekstrinsik adalah suatu dorongan yang dirasakan seseorang dan menghasilkan daya dorong yang kuat karena ada dorongan dari luar untuk melakukan sesuatu yang ditugaskan. Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hamdani, *et al.* (2019), Merlina & Taufik (2021), Nadia Kaltsum (2021), Janet, *et al.* (2021). Sedangkan menurut Miftachul (2021) terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Insan (2017) yang mengambil variabel gaya kepemimpinan transaksional dan *work engagement*, dalam penelitian ini menambahkan variabel motivasi ekstrinsik yang diambil dari penelitian Hamdani, *et al.* (2019), Merlina & Taufik (2021), Nadia Kaltsum (2021), Janet, *et al.* (2021). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Karyawan

Bernardin & Russel (2011) dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, *et al.* (2011) mengemukakan kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Ghozali (2017) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Menurut Robbins and Judge (2008) dalam

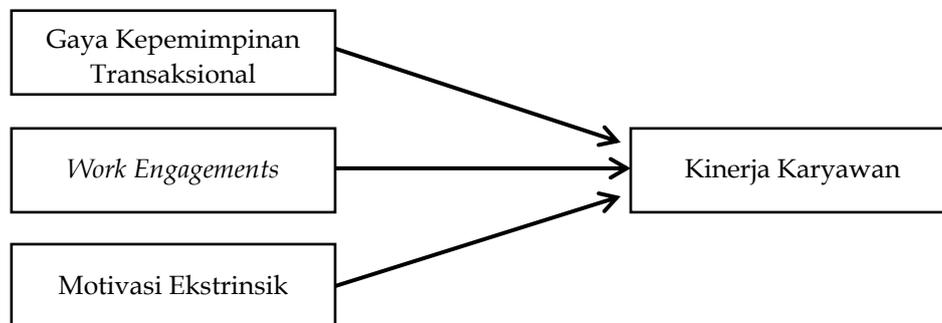
Komang *et al.* (2018), menyatakan terdapat 6 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas Kerja, Kemandirian dan Keinginan Untuk Berkembang.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Robbins & Judge (2017) menyatakan para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan. Menurut Yukl (2010) dalam Rahim *et al.* (2018) menyatakan kepemimpinan transaksional merupakan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2005) kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi antarpribadi antara manajer dan karyawan. Menurut Sumarni (2010) dalam Darmasaputra (2019) menyatakan terdapat empat indikator yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut: Tingkat Kepercayaan, Motivasi Pimpinan dan *Rewards*.

Work Engagement

Menurut Leiter & Bakker (2010) menyatakan work engagement adalah keadaan positif, memuaskan, afektif motivasi dari pekerjaan terkait kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai antipod dari kelelahan kerja. Menurut Maslach & Leiter (1997) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kebalikan dari kelelahan karyawan yang terlibat memiliki rasa energik dan hubungan yang efektif dengan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Kahn (1990) mendefinisikan keterikatan kerja karyawan berhubungan dengan “bagaimana psikologis” pengalaman kerja dan konteks kerja membentuk proses orang yang hadir dan tidak hadir mereka sendiri selama kinerja. Menurut Uwes ada 3 indikator work engagement adalah sebagai berikut: *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan model penelitian tersebut hipotesis penelitian ini, antara lain:

H₁: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂: *Work Engagements* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Populasi penelitian ini adalah 100 karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Sampel yang digunakan adalah menggunakan sensus. Pada penelitian ini sampel yang digunakan karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto yang berjumlah 100 karyawan.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dibagikan melalui link google form serta menggunakan skala likert dan alat analisis yang digunakan SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini item pernyataan untuk setiap variabel dependen maupun independen lolos uji instrument data dengan hasil pengujian semua instrument pernyataan di setiap variabel dinyatakan valid dan indikator-indikator yang digunakan dalam pernyataan kuesioner di setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $< 0,05$ (Ghozali,2018).

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28789206
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.072
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.353
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1 output SPSS hasil uji normalitas diketahui Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,052 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolonieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali,2018).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2.122	.467			4.543	.000		
Gaya Kepemimpinan Transaksional	.117	.055	.200		2.116	.037	.986	1.014
Work Engagement	.212	.086	.233		2.473	.015	.990	1.010
Motivasi Ekstrinsik	.172	.076	.215		2.272	.025	.978	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai tolerance $\leq 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Sedangkan hasil perhitungan VIF juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF ≥ 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi mulikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance ke residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji glesjer yang merupakan uji untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika profitabilitas signifikasinya dan variabel bebas lebih besar dari 0,05 atau 5% maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali ,2018).

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.762	.290			2.630	.010
Gaya Kepemimpinan Transaksional	.021	.033	.062		.630	.530
Work Engagement	-.086	.051	-.168		-1.688	.095
Motivasi Ekstrinsik	-.075	.051	-.148		-1.488	.140

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Uji Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa beberapa variabel bebas terhadap terkait secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah gaya kepemimpinan transaksional (X1), work engagement (X2) dan motivasi ekstrinsik (X3) sedangkan variabel berikutnya adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.122	.467		4.543	.000
1 Gaya Kepemimpinan Transaksional	.117	.055	.200	2.116	.037
Work Engagement	.212	.086	.233	2.473	.015
Motivasi Ekstrinsik	.172	.076	.215	2.272	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis regresi linier berganda diatas pada variabel gaya kepemimpinan transaksional, work engagement dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 2,122 + 0,117 X_1 + 0,212X_2 + 0,172$$

Berikut penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

α : Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai sebesar 2,122 menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transaksional,work engagement, motivasi ekstrinsik meningkat sebesar 2,122 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_1 : Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan nilai sebesar 0,117 yang artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transaksional sebesar satu satuan, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,117 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_2 : Nilai koefisien regresi variabel work engagement menunjukkan nilai sebesar 0,212 yang artinya bahwa setiap peningkatan work engagement sebesar satu satuan, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,212 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_3 : Nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan nilai sebesar 0,172 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi ekstrinsik sebesar satu satuan, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,172 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

e: Standar Error

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan adalah work engagement sebesar 0,212 kemudian variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,172.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah Adjusted R-square. Nilai Adjusted R-square dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model (Ghozali,2018).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.131	.29236

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa uji koefisien determinasi (R²) dapat diketahui bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,131 yang menunjukkan bahwa variabel independent gaya kepemimpinan transaksional, work engagement dan motivasi ekstrinsik dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 13,1% dan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji F

Menurut Suliyanto (2011), uji F disebut uji simultan yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Uji F digunakan untuk menguji ketetapan model (goodness of fit). Menurut suliyanto (2018), uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Sig.(0.00) ≤ alpha (0,05) maka model persamaan regresi yang terbentuk dinyatakan fit.

Tabel 6. Hasil Uji F

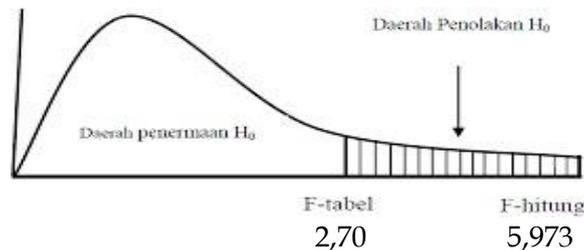
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1.532	3	.511	5.973	.001 ^b
	Residual	8.205	96	.085		
	Total	9.737	99			

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 6 pada pengujian variabel gaya kepemimpinan transaksional, work engagement dan motivasi ekstrinsik diketahui nilai F hitung sebesar 5,973 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai F tabel dengan rumus $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 100-3-1 = 96$. $F_{tabel} = 2,70$ dengan demikian diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,973 > 2,70$) dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka model persamaan regresi fit (diterima) artinya gaya kepemimpinan transaksional, work engagement dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dapat digambarkan melalui kurva sebagai berikut:

Uji Hipotesis

Uji T



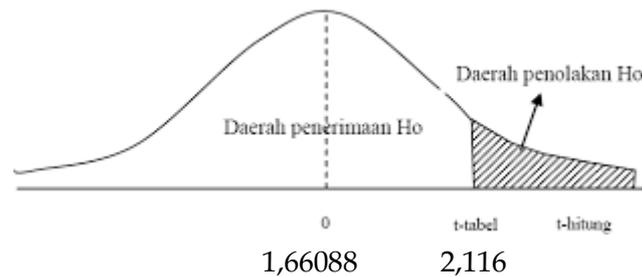
Gambar 2. Kurva Uji F

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual dan menerangkan variabel dependen Ghozali (2018).

Uji Hipotesis Pertama

H₁: Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4 diperoleh t hitung sebesar 2,116 dan diperoleh t tabel dengan signifikansi 0,05 $df = n - k = 100 - 3 - 1 = 96$. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,116 > 1,66088$) dan

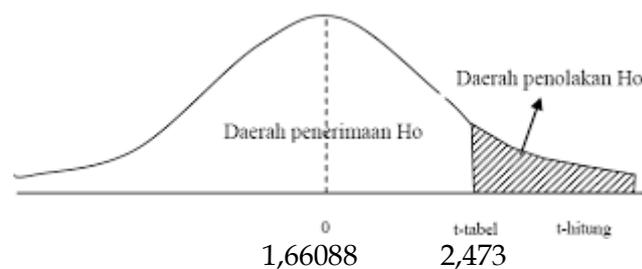
signifikansinya yaitu $0,037 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan Hipotesis pertama artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan. Hasil hipotesis pertama dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3. Kurva Uji t Hipotesis Pertama

Uji Hipotesis Kedua

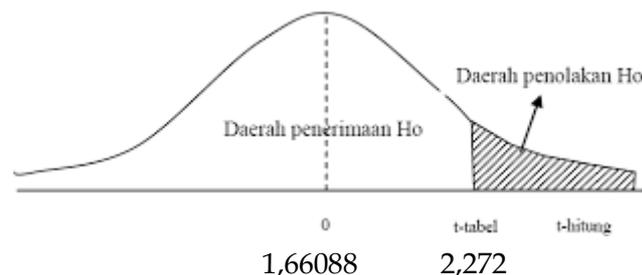
H_2 : *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4 diperoleh t hitung sebesar 2,473 dan diperoleh t tabel dengan signifikansi 0,05 $df = n - k = 100 - 3 - 1 = 96$. Maka nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,473 > 1,66088$) dan signifikansinya yaitu $0,015 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan Hipotesis kedua artinya work engagement berpengaruh positif dan signifikan. Hasil hipotesis kedua dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut :



Gambar 4. Kurva Uji t Hipotesis Kedua

Uji Hipotesis Ketiga

H_3 : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4 diperoleh t hitung sebesar 2,272 dan diperoleh t tabel dengan signifikansi 0,05 $df = n - k = 100 - 3 - 1 = 96$. Maka nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,272 > 1,66088$) dan signifikansinya yaitu $0,025 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan Hipotesis ketiga artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan. Hasil hipotesis ketiga dapat dilihat pada gambar 5 sebagai berikut :



Gambar 5. Kurva Uji t Hipotesis Ketiga

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama gaya kepemimpinan transaksional diterima yang artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $2,116 > 1,66088$ dan nilai signifikansinya $0,037 > 0,05$.

Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional bank jawa tengah cabang purwokerto sudah baik yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua work engagement diterima yang artinya work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t-hitung $2,473 > t\text{-tabel } 1,66088$ dan nilai signifikansinya $0,015 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa work engagement bank jawa tengah cabang purwokerto sudah baik yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga motivasi ekstrinsik diterima yang artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t- hitung $2,272 > t\text{-tabel } 1,66088$ dan nilai signifikansinya $0,025 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik bank jawa tengah cabang purwokerto sudah baik yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Penutup dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan transaksional, work engagement dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto; Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto; Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan sebagai berikut: 1.) Bagi pimpinan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin meningkat; 2.) Bagi pimpinan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto masih perlu ditingkatkan lagi agar tidak terjadi permasalahan dalam hal work engagement; 3.) Bagi pimpinan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto motivasi ekstrinsik pada Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan, diantaranya ketika menyebarkan kuesioner penelitian peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke responden namun peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui google form, hal tersebut kemungkinan dapat dilakukan oleh orang lain, sehingga hasil bisa saja tidak relevan dengan pendapat responden.

Referensi

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Anggriyani, M., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(2), 1615-1628.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Teory and Research*, 1st ed. New York: Psychology Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia.
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Ena, Zet., Djami, S. H. (2020). Peranan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Jurnal Among Makarti*, 13(ISSN : 1979-7400 E-ISSN : 2774-5163), 68-77.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No(Jieb (Issn : 2442-4560)), 130-137. Retrieved from ejournal.stiepancasetia.ac.id.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (9th ed.)*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89-103.
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business Studies*, 2(1), 1-18.
- Judge, R. (2017). *Perilaku Organisasi (Kelima)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaltsum, N. (2021). The Effect Of Instrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Employee Performance At The Manpower And Transmigration Department Of Pinrang Regency. *Decision*, 2(2), 248-256.
- Marthen, Y.L, Sri Widodo (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja. *Jurnal ilmiah m-progress*, 10(2), 162.
- Merlina, A, T. Rahman (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Tabalong. *Jurnal stiatabalong*, 4(2) 1628.
- Permadi, Komang Oka., Landra, Nengah., Kusuma, Gusti Agung Eka Teja., Sudja, N. (2018).

the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(March), 1248-1258. Retrieved from www.researchpublish.com

- Priansa, donii, J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 127.
- Rahim, F., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Wilayah Suluttenggo The Effect Of Transformational Leadership And Transactional Leadership On Employee Performance In Pt . Pln (Persero) Suluttenggo Region, 6(4).
- Robert, K., Angelo Kinicki (2005). *Perilaku Organisasi (Kelima)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septianti, D. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri*, 2(1), 20-31.
- Silaen, novia, ruth., syamsuriansyah., chaerunnisah, reni., sari, maya, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Pertama)*. Widina Bhakti Persada.
- Sinambela., Poltak, Lijan., Sarton, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja (Pertama)*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Andi.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jasaraharja Putera. *Jurnal Semarak*, 1(2).
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi (Kelima)*. Depok: Rajawali.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (7th ed.)*. Jakarta: Indeks