

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan)

Mutiarafani Tri Renata*

M. Agus Salim**

Abdullah Syakur Novianto***

Email : fanitiara7@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in a study on CV employees. Pasuruan Clean Industry Unit. This type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this study were 47 respondents and data processing used the SPSS processing program. This research has met the requirements of validity and reliability. Data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and adjusted R square test. The variables used in this study are Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline. The results of this study concluded that the variables of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline have both a simultaneous and partial effect on employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline.*

Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif seiring perkembangan zaman, setiap perusahaan diuntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengolah sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara umum sumber daya manusia atau karyawan adalah salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini terdapat salah satu unsur penting pada upaya menaikkan kinerja karyawan ialah pemimpin yang bisa mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahannya secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sinkron.

Menurut Sutrisno (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nothhouse (2013) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Menurut Sutrisno (2010) motivasi suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya.

CV. Unit Clean Indusry merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan

alat-alat kebersihan di wilayah Pasuruan. Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa CV. *Unit Clean Industry* didukung dengan banyaknya karyawan yang bekerja untuk tetap bertahan dalam persaingan pasar. Pada CV. *Unit Clean Industry* terdapat permasalahan, yaitu pemimpin kurang dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional seperti kurangnya turun ke lapangan untuk melihat kinerja karyawannya sehingga karyawan merasa kurang perhatian, selain itu kurangnya disiplin pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan).**

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Yanuari (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator kinerja menurut mangkunegara (2011) yakni :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Nothouse (2013) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Adapun indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Kartono (2008), yaitu:

1. Karisma
2. Inspirasional
3. Stimulasi intelektual
4. Perhatian

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala dayaupaya untuk mencapai kepuasan. Kartini (2010), indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Disiplin Kerja

Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya.

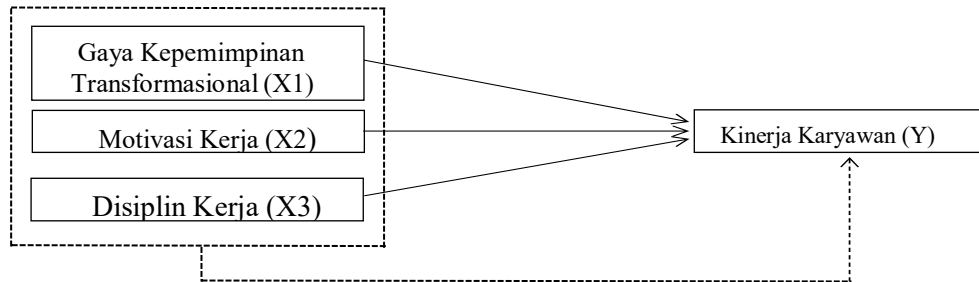
Indikator menurut Rivai (2005), adalah :

1. Kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Ketaatan terhadap standart kerja

4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Kerangka Konseptual

Hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan dengan disusunnya kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut :



Keterangan :
 -----> : Pengaruh Secara Simultan
 —————> : Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis

Yani (2021) menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan yang belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam kenyataan empiris

Berikut adalah daftar kemungkinan hipotesis penelitian berdasarkan teori, latar belakang, dan rumusan masalah:

- H1 : Gaya kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
- H2 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan dalam meneliti. Data primer yakni sebuah data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini didapatkan dari kuisisioner dan wawancara secara langsung.

Lokasi Penelitian

Lokasi pada CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan yang beralamat di Desa Karangrejo, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari hingga bulan Maret 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian yang dilakukan, populasi ini sendiri yakni karyawan CV.*Unit Clean Industry* Pasuruan.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

Uji Instrumen Penelitian**a. Uji Validitas****Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	1	0,724	0.237	VALID
	2	0,848	0.237	VALID
	3	0,834	0.237	VALID
	4	0,716	0.237	VALID
Motivasi Kerja (X2)	1	0,873	0.237	VALID
	2	0,696	0.237	VALID
	3	0,886	0.237	VALID
	4	0,707	0.237	VALID
Disiplin Kerja (X3)	1	0,873	0.237	VALID
	2	0,842	0.237	VALID
	3	0,685	0.237	VALID
	4	0,837	0.237	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,750	0.237	VALID
	2	0,825	0.237	VALID
	3	0,826	0.237	VALID
	4	0,844	0.237	VALID

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa r hitung seluruh pernyataan lebih besar dari pada r tabel. Maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, dan disiplin kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,788	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,804	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's alpha* $0,820 > 0,6$, variabel Gaya kepemimpinan transformatif mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,788 > 0,6$, variabel Motivasi kerja mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,804 > 0,6$, dan variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $0,822 > 0,6$, sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62092007
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.078
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Dalam uji normalitas apabila nilai Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka data yang terdistribusi dapat dikatakan normal. Dalam penelitian ini, Sig. (2-tailed) bernilai $0.200 > 0,05$ maka data pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal dan terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinieritas****Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.742	1.349	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.290	3.443	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	0.348	2.871	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Hasil uji multikolinieritas menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai VIF sebesar $1,349 < 10$, variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar $3,443 < 10$, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF $2,871 < 10$, maka dapat diartikan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	A	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.871	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0.144	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
3	Disiplin Kerja (X3)	0.130	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Pada uji heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional bernilai $0,871 > 0,05$, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,144 > 0,05$, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,130 > 0,05$. Maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.711	1.439		1.884	.066
X1	-.199	.091	-.153	-2.194	.034
X2	.453	.119	.423	3.802	.000
X3	.632	.109	.591	5.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Pada analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan negatif pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, dan pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif. Maka dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan maka kinerja karyawan mengalami penurunan, sedangkan pada motivasi kerja, dan disiplin kerja apabila meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis**a. Uji F****Tabel 7.** Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.757	3	220.919	78.600	.000 ^b
	Residual	120.860	43	2.811		
	Total	783.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Dari hasil uji F diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan

transformatif, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

b. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.711	1.439		1.884	.066
X1	-.199	.091	-.153	-2.194	.034
X2	.453	.119	.423	3.802	.000
X3	.632	.109	.591	5.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Pada variabel gaya kepemimpinan transformatif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

3. Disiplin Kerja (X3)

Pada variabel disiplin kerja memiliki signifikan 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

Adjusted R Square

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.835	1.67651

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square (R²) atau koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,835 atau 83,5%. Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 83,5%. Sedangkan selebihnya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian.

Simpulan Keterbatasan dan Saran

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.
2. Gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini hanya dilaksanakan pada karyawan CV. *Unit Clean Industry*

Pasuruan sebanyak 47 responden.

Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja serta dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan variabel yang telah diteliti
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Referensi

- Afandi, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Danadyaksa Di Tabanan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 33–40.
- Ghozali, A., Salim, M. A., & Khalikussabir. (2013). Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KUD Pakis Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 1–6.
- Kartini, (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. In Suparyanto dan Rosad (2015).
- Kartono. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangli. 2(2), 457–465.
- Nothouse. (2013). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Rivai, (2005). pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Sutrisno, (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Septiani, NR, Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. *I2(01)*, 510–518.
- Yani, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>

MutiaraFani Tri Renata* Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

M. Agus Salim** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Abdullah Syakur Novianto*** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma