

## ***The Influence Of Transformational Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi***

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi**

**Ahmad Baidowi<sup>1\*</sup>, Wanta<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn20.ahmadbaidowi@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.ahmadbaidowi@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [wanta@ubpkarawang.ac.id](mailto:wanta@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[dwi.epty@ubpkarawang.ac.id](mailto:dwi.epty@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*Employee performance is one of the most important things in the company, employee performance at PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi is required to achieve predetermined company targets. However, in reality in the last two years the targets that have been planned or set are still not achieved as expected. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformational leadership style, work discipline partially and simultaneously on the performance of employees of PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi. The method used in this research is quantitative descriptive verification. The population in this study were all 103 employees of PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi with a sample calculation using the Slovin formula and a sample size of 51 employees was obtained. Data collection using a questionnaire, and data analysis techniques using multiple linear regression analysis with the help of analytical tools, namely SPSS version 26. The results of the research conducted there is a significant positive partial effect of transformational leadership style on performance, there is a significant positive partial effect of work discipline on performance, and there is a simultaneous effect of transformational leadership style and significant positive work discipline on performance. The more the transformational leadership style develops and maintains work discipline, the more employee performance will increase. Leaders who have a transformational leadership style can increase employee motivation and dedication, encourage them to work with passion and strive to achieve maximum performance in their work. Work discipline that has been implemented in the company should be maintained in order to improve performance by achieving targets on time. transformational leadership style and work discipline have an important role in improving employee performance.*

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.*

#### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal terpenting dalam perusahaan, kinerja karyawan pada PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi diharuskan mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Namun, kenyataannya pada dua tahun terakhir target yang telah direncanakan atau ditetapkan masih ada yang belum tercapai sesuai harapan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif verifikatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi sebanyak 103 karyawan dengan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat analisis yaitu SPSS versi 26. Hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh parsial gaya kepemimpinan transformasional positif signifikan terhadap kinerja, terdapat pengaruh parsial disiplin kerja positif signifikan terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh simultan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja positif signifikan terhadap kinerja. Semakin berkembangnya gaya kepemimpinan transformasional dan menjaga disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan, mendorong mereka untuk bekerja

dengan semangat dan berusaha mencapai kinerja maksimal dalam pekerjaan mereka. Disiplin kerja yang telah diterapkan di perusahaan sebaiknya dipertahankan guna meningkatkan kinerja dengan pencapaian target tepat waktu. gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dibutuhkan agar menambah nilai dan hasil SDM pada suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memberi pada perusahaan berupa suatu satuan kerja yang tepat sasaran. Kehadiran MSDM punya peranan yang krusial untuk organisasi untuk mengarahkan, mengoordinasikan, merawat, serta mendayagunakan para pekerja supaya beroperasi dengan produktif, efektif, dan efisien demi mencapai sasaran yang ditetapkan (Irma Yuliani, 2023:7).

**Tabel 1. Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) tahun 2019-2020**

No.	Nama Data	Nilai / Poin
1	Agustus 2019	55,23
2	Februari 2020	52,79
3	Agustus 2020	43,78

Sumber: Badan Pusat Statistik (2021)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), dampak pandemi terhadap kualitas pekerjaan di Indonesia terlihat dalam penurunan Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) dari 55,23 pada bulan Agustus 2019 menjadi 43,78 pada Agustus 2020, menurun sebesar 20,7% (Dwi Hadya Jayani, 2021). Dilihat dari tabel dan uraian di atas, hasil tersebut menunjukkan adanya penurunan kualitas kerja, yang merupakan salah satu aspek dari kinerja karyawan, dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini yang menjadi fokus peneliti dalam melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan yang diambil untuk menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan, tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan berhasil dicapai (Andriani et al., 2022:124). Menurut Afandi & Bahri (2020) Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat krusial bagi perusahaan dalam mencapai sasaran mereka.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek yang berdampak bagi meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Andriani et al., (2022:82) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif diyakini dapat memperlambat, menyelaraskan, dan merangsang kemampuan sumber daya organisasi sehingga mereka dapat bersaing secara efisien. Menurut Listiani et al., (2020) Saat ini, gaya kepemimpinan cenderung berfokus pada tugas. Gaya kepemimpinan yang mengarah kepada tugas dicirikan dengan perkara, seperti pemberian instruksi langsung dari pemimpin kepada bawahan, pengawasan ketat yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawannya, permintaan tugas dari pemimpin harus dilakukan oleh para karyawannya, serta penekanan lebih pada pelaksanaan tugas daripada pengembangan serta pelatihan karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. disiplin merupakan suatu prinsip yang penting, karena kedisiplinan adalah faktor kunci dalam kinerja karyawan, baik bagi atasan/pemimpin maupun bagi bawahan yang dipimpin (Listiani et al., 2020).

PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi yang terletak di daerah Kec. Kedungwaringin Kab. Bekasi ialah PT yang memproduksi pada bidang otomotif berupa produk *wire harness*. Perusahaan ini memiliki tujuan atau visi untuk menjadi pilihan utama Yamaha Motor.



**Gambar 1. Grafik Jumlah Target & Capaian Periode 2022-2023**

Sumber: Peneliti 2023

Dapat dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi saat ini yaitu kinerja karyawan pada PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi dalam dua tahun terakhir yaitu periode 2022-2023 yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja atau masih ada beberapa hasil kerja karyawan yang belum tercapainya *output* yang sudah direncanakan atau ditentukan perusahaan sesuai keinginan.

Diketahui berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel disiplin kerja yang dilakukan oleh Ichsan et al., (2020) dalam penelitiannya dijelaskan yaitu, disiplin kerja berdampak kepada kinerja pegawai. Dari penelitian lainnya yang menggunakan variabel disiplin kerja yang diteliti oleh Vallennia et al., (2021) menurut penelitian ini, disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sumbung et al., (2015) yang dimana diketahui penelitian ini menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berdampak negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti memilih untuk memperhatikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ini karena kedua faktor tersebut saat ini menjadi perhatian yang signifikan untuk mencari solusi guna meningkatkan kinerja para karyawan secara berkesinambungan pada PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi
- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah alur dalam mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Bukit et al., 2017:42). Menurut Hertati (2020:132) kepemimpinan yaitu suatu keterampilan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas individu atau kelompok orang agar tercapainya suatu tujuan dalam konteks tertentu.

### **Gaya kepemimpinan**

Wirawan (2014) dalam Ramadanto & Saragih (2020) menjelaskan yaitu gaya kepemimpinan ialah tingkah laku seorang pimpinan yang dapat berdampak terhadap tindakan, perbuatan serta lain-lain oleh bawahannya. Sedangkan Gaya kepemimpinan menurut Mulyadi (2015:150) dalam Nisvia Rizkyani Adriano, Dr. Romat Saragih (2018) ialah salah satu strategi seorang pemimpin dalam mengajak pengikutnya.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Fadjar (2018:92) gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin memberi motivasi pengikutnya agar melebihi keperluan individualnya serta dapat memberikan efek secara menyeluruh serta sangat mengesankan terhadap identitas pengikutnya. Menurut Munawaroh (2011) dalam Syahidah et al., (2021) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dijelaskan bagaikan jenis pimpinan yang bisa menginspirasi dan mendorong para bawahan, kemudian mereka mampu menciptakan serta tercapainya hasil kerja bermutu, lebih dari harapan para bawahan miliki.

Dari pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan transformasional ialah potensi yang dimiliki oleh individu pemimpin yang memberi serta membangkitkan kreativitas beserta motivasi kepada para bawahannya, sehingga dapat berkembang agar tercapainya hasil kerja bermutu.

Menurut Judge & Piccolo (2004), dalam Aryoko et al., (2020) Terdapat karakteristik dan ada beberapa dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional yang dapat berdampak serta memberikan pengaruhnya kepada para pengikutnya, yaitu: 1. Pengaruh ideal ; 2. Motivasi Inspirasional; 3. Stimulasi intelektual ; dan 4. Pertimbangan individual.

### **Disiplin Kerja**

Hadyati Harras et al., (2020) mengatakan Disiplin kerja sebagai sikap karyawan mematuhi aturan perusahaan/pemimpin atau karyawan menjalankan arahan perusahaan/pemimpin pada cakupan kerjanya. Menurut Hasibuan (2005) dalam Fauzia Agustini (2019:88) menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup kepatuhan seseorang terhadap semua regulasi perusahaan dan standar sosial yang relevan, menunjukkan kesiapan individu untuk mematuhi ketentuan tersebut.

Dari pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan ialah disiplin kerja yaitu kesiapan serta kesadaran individu dengan meliputi berupa sikap, tingkah laku, dan perbuatan dalam mentaati atau patuh pada semua regulasi tempat ia bekerja maupun peraturan masyarakat sekitar.

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356) / misalkan ada beberapa komponen atau penanda disiplin kerja, seperti: 1. Frekuensi kehadiran; 2. Tingkat kewaspadaan; 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketatan pada peraturan kerja kerja; 5. Etika kerja.

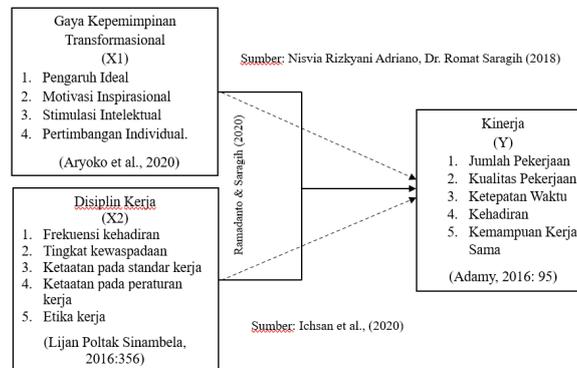
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah mencakup seberapa besar keterlibatan seorang karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, yang dimana mencakup jumlah target tercapai (output) , hasil kerja yang bermutu (output), kehadiran pada tempat kerja, dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain (Adamy, 2016: 91). Menurut Busro (2017:89) Kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang bisa dipenuhi oleh karyawan, bisa secara perorang ataupun dalam perkelompok pada suatu perusahaan. Hal ini mencakup pemenuhan tugas serta wewenang yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan guna mencapai tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja juga dipengaruhi oleh kecakapan, ketekunan, kemandirian, serta keterampilan dalam mengatasi masalah, semuanya disesuaikan dengan batas waktu yang ditetapkan secara sah oleh hukum tanpa melanggar ketentuan hukum yang berlaku, serta selaras atas etika dan moral berlaku.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja mencakup kesediaan individu atau berkelompok untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan untuk memberi kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan berupa hasil kerja yang baik dalam mutu kerja dan hasil kerja yang selaras pada tugas serta tanggung jawab pada diri seorang karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012) dalam Adamy (2016:95) menyatakan beberapa indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut : 1). Jumlah Pekerjaan, 2). Kualitas Pekerjaan, 3). Ketepatan Waktu, 4). Kehadiran, 5.) Kemampuan Kerja Sama

### Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian



Keterangan garis :

-----> = Garis parsial

————> = Garis simultan

### Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Peneliti (2023)

Menurut Sugiyono (2014), dalam Deky Prasetyo, (2022) hipotesis adalah jawaban awal terhadap perumusan masalah penelitian, namun sifatnya sementara karena bergantung pada teori dan bisa berubah seiring dengan kemajuan penelitian. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan problematika yang diteliti, bisa diajukan hipotesis studi antara lain:

1. Para pekerja di PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi berkinerja lebih baik dan lebih signifikan ketika atasan mereka menggunakan metode transformasional.
2. Kedisiplinan bekerja dengan cukup banyak dan positif berdampak pada kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi.
3. Gaya memimpin transformasional serta kedisiplinan kerja berdampak secara positif serta cukup banyak kepada kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi.

### 3. Metode Penelitian

#### a. Desain Penelitian

Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik penelitian yang diklasifikasikan sebagai kuantitatif menggunakan analisis statistik data untuk memberikan hasil numerik (Syafriada Hafni Sahir, 2022). Mencari variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian deskriptif; tidak ada perbandingan atau korelasi pada variabel lainnya. (Sugiyono, 2018). Penelitian verifikatif ialah penelitian yang berfokus dalam kelompok tertentu atau menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. (Sugiyono, 2018). Sejauh mana kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dievaluasi dengan menggunakan alat metodologi verifikasi.

## b. Populasi

Populasi merupakan kumpulan unit yang memiliki karakteristik yang akan diteliti. Jika populasi terlalu besar, peneliti perlu mengambil sampel yaitu bagian dari populasi tersebut untuk dilakukan penelitian (Abdullah, 2015). Dalam studi ini populasinya yang adalah setiap pegawai PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi yaitu sebanyak 103 karyawan.

## c. Sampel

Menurut Sujarweni (2014) dalam Randy et al., (2019) populasi yang terdiri dari sampel memiliki atribut yang sedang dipelajari. Populasi yang besar membuat peneliti tidak mungkin mengumpulkan semua data untuk penelitian. Teknik Slovin dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel dalam sebuah populasi, secara khusus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10%.

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,1)^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,01)}$$

$$n = \frac{103}{2,03}$$

n = 50,7 (Dibulatkan menjadi 51)

Jadi, sampel yang dipakai pada penelitian di PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi sebanyak 51 karyawan duhitung dengan rumus Slovin.

## d. Teknik Sampling

*Random Sampling* ialah penulis strategi pengambilan sampel penelitian ini. Pendekatan ini sangat praktis karena anggota sampel dipilih secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. (Setyowati et al., 2022).

## e. Teknik Pengumpulan Data

Metode mengumpulkan data yang dipakai dalam studi tersebut ialah antara lain:

## 1) Observasi

Observasi dilaksanakan langsung pada perusahaan yaitu pada PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi daerah Kecamatan Kedungwaringin.

## 2) Kuesioner

Data dikumpulkan melalui distribusi angket kuesioner kepada 51 karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi. Kuesioner ini memuat pernyataan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan. Responden diminta untuk menilai pernyataan-pernyataan tersebut menggunakan skala penilaian dari 1 hingga 5, di mana skala 1 menandakan "sangat tidak setuju" dan skala 5 menandakan "sangat setuju".

## 3) Studi Kepustakaan

Mengkalkulasi artikel terkait variabel yang diteliti, teori yang berkaitan, dan referensi lainnya dari jurnal-jurnal terpercaya yang memiliki keterkaitan pada studi ini.

## f. Sumber Data

Sumber data pada studi ini yaitu memakai informasi primer yaitu dimana informasi tersebut dikumpulkan oleh ilmuwan sendiri secara langsung melalui sumber primer ataupun lokasi dimana objek eksplorasi dilakukan pada PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi.

Penelitian ini menggunakan data sekunder dari beberapa literasi literatur, misalnya buku, situs *web*, serta artikel studi yang sesuai pada topik penelitian, di samping data primer. (Abdullah, 2015:246).

g. Teknik Analisis

Pada studi ini, analisa regresi linier berganda dipakai dalam menjadi konsep analisa data. Menilai dampak dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan melalui studi ini (variabel dependen). Kualitas bekerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan faktor independennya adalah disiplin kerja (X2) dan gaya kepemimpinan transformasional (X1). Secara keseluruhan, uji analisis data studi ini ialah antara lain:

1. Uji validitas

Validitas alat ukur ditentukan oleh sejauh apa baiknya alat ukur tersebut bisa memperoleh data yang diinginkan. Atas dasar itulah, validitas menilai sejauh mana alat pengukur tersebut benar-benar mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud, dan bukan hal lain. (Abdullah, 2015:258).

2. Uji reliabilitas

Keandalan alat pengukuran ditentukan oleh seberapa konsisten alat tersebut memberikan hasil yang sebanding ketika menguji gejala yang sejenis. Seluruh metode pengukur harus dapat memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten setiap saat. (Abdullah, 2015:260).

3. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

Agar menunjukkan bahwa sampel data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, uji normalitas merupakan langkah awal yang diperlukan dalam proses analisis. (Hotmaulina Sihotang, 2023).

2) Uji multikolonieritas

Dalam penentuan apakah variabel-variabel independen pada analisis regresi mempunyai hubungan yang cukup banyak ataupun tidak, pengujian multikolinieritas akan sangat membantu. (Syafri Hafni Sahir, 2022:70).

3) Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu agar mengevaluasi apakah terdapat variasi yang berbeda dalam varians dari residual pada satu peninjauan serta peninjauan lainnya (Syafri Hafni Sahir, 2022:69).

4. Analisis regresi linear berganda

Beberapa variabel independen dan satu variabel dependen membentuk metode statistik yang dikenal sebagai analisa regresi berganda. (Syafri Hafni Sahir, 2022:52).

5. Uji determinasi ( $R^2$ )

Pada intinya, koefisien determinasi, yang sering diwakili oleh  $R^2$ , mengukur dampak dari faktor-faktor independen kepada variabel dependen. Konsep regresi dengan koefisien determinasi yang terus menurun dan mendekati 0 menunjukkan kalau kontribusi setiap variabel independen kepada variabel dependen menjadi lebih berkurang. Di sisi lain, ketika nilai  $R^2$  mendekati 100%, hal ini menandakan dampak yang meningkat dari seluruh variabel independen kepada variabel dependen. (Syafri Hafni Sahir, 2022).

6. Uji T dan Uji F

Uji parsial juga dikenal sebagai uji t yaitu proses uji yang dilaksanakan terhadap koefisien regresi secara terpisah untuk setiap variabel independen. Dalam studi regresi, ini berfungsi untuk menilai tingkat signifikansi di mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen. (Syafri Hafni Sahir, 2022:53). Sementara itu, uji F digunakan dalam analisis regresi untuk memastikan apakah variabel independen

mempunyai dampak gabungan (simultan) kepada variabel dependen. (Syafriada Hafni Sahir, 2022:53).

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

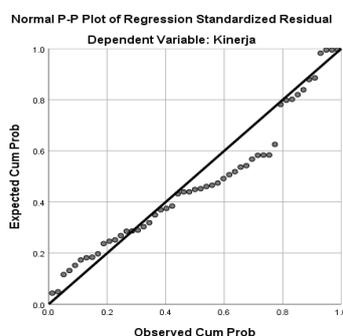
Berlandaskan temuan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan kriteria/keputusan, ketika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, dengan demikian  $H_0$  tidak disetujui, menunjukkan validitas item kuesioner yang dipertanyakan. Apabila  $r$  cenderung sedikit atau sejenis pada  $r$  tabel, dengan demikian  $H_0$  diterima serta tidak dapat disetujui yang menunjukkan ketidakvalidan item kuesioner yang bersangkutan. Berdasarkan data yang dihasilkan menunjukkan bahwa butir kuesioner 1-15 dikatakan valid.

##### Uji Reabilitas

Berdasarkan temuan uji reliabilitas, seluruh variabel mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang kuat (0,951, 0,956, dan 0,900), yang lebih tinggi dari nilai minimum yang disyaratkan, yaitu 0,60. Atas dasar itulah, bisa dikatakan kalau seluruh gagasan yang diukur oleh variabel kuesioner yang sesuai dapat dianggap *reliable*.

##### Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas



**Gambar 3. Normalitas**

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar tersebut, data dalam penelitian regresi ini cenderung mengikuti distribusi normal, yang berarti model telah memenuhi asumsi yang telah disebutkan sebelumnya.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Nilai VIF agar variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar  $1,322 < 10,00$ , dan nilai tolerance untuk variabel yang sama memiliki angka yang sama yaitu 0,75 lebih dari 0,10, sesuai dengan hasil output SPSS pada tabel coefficients di bagian Collinearity Statistics." Bisa dikimpulkan kalau konsep regresi tidak memperlihatkan sebuah gejala multikolinieritas berdasarkan prinsip-prinsip pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji multikolinieritas.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas, memperlihatkan kalau penyebaran titik-titik dengan tidak teratur, tanpa menciptakan model yang nyata atau teratur. Titik-titik tersusun di atas serta tidak di atas angka nol dalam sumbu Y. Oleh karena itu, bisa diuraikan kalau model regresi menunjukkan "tidak terjadi heteroskedastisitas."

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dari temuan perhitungan analisa regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta 30658,742 dan beta 0,541 (gaya kepemimpinan transformasional) dan 0,379 (disiplin kerja). Yang berikut persamaan regresi yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  atau  $Y = 30658,742 + 0,541X_1 + 0,379X_2$ . Berlandaskan kesamaan regresi ganda tersebut, dengan demikian bisa diuraikan antara lain:

1. Pada persamaan sebelumnya, 30658.742 adalah nilai konstanta. Ketika nilai Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) sejenis 0 (nol), dengan demikian kinerja (Y) dalam PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi ditunjukkan pada gambar berikut.
2. Nilai sebesar 0,541 pada koefisien  $X_1$  adalah jika gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) naik sebanyak 1 satuan unit skor dengan demikian kinerja karyawan (Y) bertumbuh sebanyak 0,541 dan diasumsikan bahwa nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) konstan.
3. Penilaian koefisien  $X_2$  sebanyak 0,379 menunjukkan bahwa, yang diasumsikan nilai gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) tetap, dengan demikian kinerja karyawan (Y) akan bertumbuh sebanyak 0,379 untuk seluruh pertumbuhan satu satuan skor kedisiplinan kerja ( $X_2$ ).

### Uji Determinasi

**Tabel 2. Nilai R Square**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.255	7755.992	1.904

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah peneliti (2023)

Berlandaskan data pada tabel tersebut, bisa dikonklusikan kalau gaya kepemimpinan transformasional serta disiplin kerja mempunyai dampak sebesar 28,4% kepada kinerja (R-Square = 0,284). Faktor ini mengindikasikan kalau disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama bertanggung jawab kepada 28,4% varians kinerja. Sisanya, sekitar 71,6 persen, kemungkinan diakibatkan dari hal-hal lainnya yang tidak diperhitungkan pada studi ini.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Hasil pengujian secara parsial (Uji t)

##### a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Tabel tersebut memperlihatkan kalau adanya kaitan hubungan yang cukup banyak pada variabel gaya memimpin transformasional ( $X_1$ ) pada kinerja (Y), karena nilai  $t_{hitung}$  sebanyak 4,229 melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebanyak 1,677 (sig 0,000), serta level signifikansi (t) lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Bukti seperti hal ini memperlihatkan kalau  $X_1$ , cara kepemimpinan, memang berdampak kepada Y, indikator kinerja.

##### b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel tersebut, didapat hasil yang signifikan bahwa dampak variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) kepada kinerja (Y) adalah  $t_{hitung}$  sebanyak 3,039, melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 (sig 0,004), dengan tingkat signifikansi t yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Atas dasar itulah, bisa dikonklusikan kalau Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak yang cukup banyak secara parsial kepada kinerja (Y).

#### 2. Hasil pengujian secara simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil nilai F pada tabel Anova, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 9,541, yang melebihi  $F_{tabel}$  sebesar 3,19, pada level signifikansi  $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$ . Hal ini memperlihatkan penolakan  $H_0$  serta penerimaan  $H_a$ , yang menyiratkan kalau gaya memimpin transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan cukup banyak berdampak kepada kinerja (Y) dengan taraf  $\alpha_{0,05}$ .

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja) diakibatkan dari kedua faktor independen (gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja). Berikut ini adalah penjelasan lebih mendalam mengenai hasil pengujian dan analisis:

### 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Berlandaskan temuan analisis model *coefficients* SPSS versi 26, uji t variabel penelitian gaya kepemimpinan transformasional kepada kinerja karyawan didapatkan nilai t-hitung sebanyak 4,229 serta nilai t-tabel sebanyak 1,677 menggunakan penilaian signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien variabel cara kepemimpinan transformasional berdampak baik serta cukup banyak kepada variabel kinerja karyawan

### 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pemeriksaan terhadap temuan perhitungan dari model *coefficients* SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel penelitian disiplin kerja berpengaruh baik serta cukup banyak kepada variabel kinerja karyawan. Keadaan ini didukung oleh temua uji t yang memperlihatkan penilaian t-hitung sebanyak 3,039 dan nilai t-tabel sebanyak 1,677, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004.

### 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji pengaruh secara simultan dari variabel penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi terbukti signifikan dengan nilai t hitung sebesar 6.077 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ( $P\text{-value} < 0.05$ ). Kesimpulan ini diperoleh dari analisis hasil perhitungan dengan SPSS versi 26 yang berkaitan dengan model *coefficients*.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Para peneliti di PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara X1, gaya kepemimpinan transformasional perusahaan, dan Y, kinerja karyawan di tempat kerja. Kesimpulan yang diambil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan gaya kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi. Ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat karena seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang efektif.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Penelitian mengenai disiplin kerja di PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh parsial yang baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas meningkat secara proporsional dengan tingkat pengendalian diri pekerja di tempat kerja

#### 3. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Para pekerja di PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi dapat melihat peningkatan yang nyata dalam kinerja mereka setelah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang ketat. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan transformatif dan ketaatan pada standar kerja sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas di tempat kerja.

### Implikasi

Berdasarkan analisis pembahasan dan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Setiap pemimpin dapat mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional dan menjadi teladan bagi setiap karyawan. Dengan kata lain pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan berusaha mencapai kinerja maksimal dalam pekerjaan mereka.
2. Disiplin kerja yang telah diterapkan di perusahaan sebaiknya dipertahankan guna meningkatkan kinerja dengan pencapaian target tepat waktu.
3. Temuan penelitian ini diekspetasikan bisa membantu para akademisi di masa depan. Pada penelitian berikutnya mungkin dapat mengambil variabel-variabel tambahan sebagai acuan dalam penelitian. Hal ini dimungkinkan dapat menghasilkan data yang lebih beragam, yang dapat berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara lebih bervariasi.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, P. M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Ljokseumawe: *Kunststoffe International*.
- Al Fadjar, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: indomediapustaka.
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Slwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Arman, P., & Ade, I. N. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Dalam Perspektif Islam"*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith.
- Bayu, K., Sri, H., Kosasih, Suria, A. P., Eka, Y., Desy, A., Sumiati, Diksi, M., Nany, L., Rahmania, M., Kusnan, B. K., Yuan, B., & Anis, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: *PT Kimshafi Alung Cipta*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Gorontalo: *Zahir Publishing*.
- Busro, M. (2017). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fauzia Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Hadyati Harras, Endang Sugiarti, & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Hertati, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Hotmaulina Sihotang. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In Erni Murniarti (Ed.), *NBER Working Papers*. Jakarta: UKI Press.
- Irma Yuliani. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Al Fitri (ed.); 1st ed.). Samarinda: PT RajaGrafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Metodologi Penelitian* (Try Koryati (ed.)). Medan: KBM INDONESIA.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.432>
- Deky Prasetyo. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (Kjskb) Ihsan Pakaya Sampit. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 57–62.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Listiani, Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The influence of transformational leadership and work discipline on automotive employee performance in Bandar Lampung. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 3980–3982.
- Nisvia Rizkyani Adriano, Dr. Romat Saragih, M. . (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PROGRAM AIRBUS HELICOPTERS COMPONENT PT. DIRGANTARA. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 5–6.
- Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura Indotools Center. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen ...)*, 4(3), 326–336. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/418>
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). *Parameter*, 7(1), 123–140. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.193>
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi (studi kasus di sekretariat daerah kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah (Keuda)*, 2(1), 1–16.
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 54–60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Dwi Hadya Jayani. (2021). *Kualitas Pekerjaan Indonesia Menurun Akibat Pandemi*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>