

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKSA FINANCE CABANG BATURAJA

Oleh :

Sari Lestari Zainal Ridho¹, Gitta Destalya Adrian Nova², Nazipawati³

¹Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

[¹sarilestari@polsri.ac.id](mailto:sarilestari@polsri.ac.id) ,

[²gittadestalya.unbara@gmail.com](mailto:gittadestalya.unbara@gmail.com) ,

[³zipabta@gmail.com](mailto:zipabta@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Reksa Finance Cabang Baturaja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 23 karyawan. Berdasarkan hasil analisis data oleh peneliti, beberapa kesimpulan yang disebutkan adalah sebagai berikut: secara parsial, variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Reksa Finance Cabang Baturaja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Reksa Finance Cabang Baturaja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Reksa Finance Cabang Baturaja. Hasil analisis koefisien determinasi atau Adjusted R Square adalah 0,629, maka besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang termasuk dalam model penelitian ini yaitu kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja (Sedarmayanti 2009:54).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to know the influence of Transformational Leadership style and Work Discipline on employees' performance at PT Reksa Finance Baturaja Branch. The population in this research totaled 23 employees. Based on the results of data analysis by researcher, conducted some conclusions that mentioned as follows: partially, transformational leadership style variables has influence on employees' performance at PT Reksa Finance Baturaja Branch, the work discipline has influence on employees' performance at PT Reksa Finance Baturaja Branch. Simultaneously, Leadership style and Work Discipline have influence on employees' performance at PT Reksa Finance Baturaja Branch. The results of coefficient analysis determination or Adjusted R Square is 0.629, then the magnitude of the influence of transformational leadership style and work discipline on employees' performance is 62.9%, while the rest of 37.1% is affected by other variables which are included in this research model that are compensation, competence and job satisfaction (Sedarmayanti 2009:54).

Keywords: Transformational Leadership style, Work Discipline and Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari pada individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan.. Kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang pemimpin, Selain gaya kepemimpinan, hal lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja dan kemajuan sebuah perusahaan, yaitu sikap disiplin.

Berg dan Baron dalam (Mondiani, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan kepemimpinan. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Kepemimpinan Transformasional pertama kali dicetuskan oleh (Downton, 1973). Hal itu muncul sebagai pendekatan penting untuk kepemimpinan, dimulai dengan hasil karya klasik oleh sosiolog politis, James MacGregor Burns yang bertajuk *Leadreship* (1978). Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Konseptualisasi kepemimpinan transformasional yang diutarakan oleh (Burns, 1978) meningkatkan tingkat moralitas dalam diri orang lain. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahannya, bukan hanya perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Northouse, 2013).

Fathoni (2009) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Kedua hal diatas, dapat dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan . Menurut Maryoto dalam (Raharjo, 2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Karena kinerja karyawan merupakan dasar dari kinerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil dari organisasi itu sendiri, maka sudah pasti bahwa setiap perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang terbaik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan dan disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada keseluruhannya.

PT. Reksa Finance Cabang Baturaja yang berlokasi di Jl. Dr. Moch. Hatta No.589D Baturaja Ogan Komering ulu, Dalam hal ini PT. Reksa Finance Cabang Baturaja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang finance (Pembiayaan) dalam bentuk dana tunai dengan proses cepat dengan mengajukan pinjaman cukup dengan jaminan surat Bpkb kendaraan, melengkapi data-data dan syarat yang ditentukan.

Pengaruh pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Reksa Finance Cabang Baturaja selalu memberi motivasi kepada bawahannya untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha dan mendahulukan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi. Beberapa hal yang menjadi kendala kinerja karyawan di PT. Reksa Finance Cabang Baturaja, diantaranya adalah kurang tegasnya seorang pemimpin seperti membuat sanksi yang tidak tegas sehingga karyawan kembali mengulanginya seperti sanksi untuk karyawan yang terlambat pada saat jam masuk kerja dan pimpinan sering melanggar peraturan yang ia buat sendiri. rendahnya disiplin kerja karyawan yang dilihat dari absensi dan seringnya karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan .

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang ada pada PT. Reksa Finance Baturaja, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Cabang Baturaja”.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Penetapan kepemimpinan sebagai proses berarti, bukan sifat yang ada di dalam diri pemimpin tetapi suatu transaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan mencakup pengaruh. Kepemimpinan peduli dengan cara pemimpin mempengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan juga merupakan penggerak bagi sumber daya dan alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan. (Northouse, 2013).

Definisi kepemimpinan, menurut Terry dalam (Mondiani, 2004) adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Northouse 2013) mendefinisikan bahwa kepemimpinan dimiliki oleh mereka yang mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin mengarahkan energi mereka kepada individu yang mencapai sesuatu secara bersama. Hal itu juga meningkatkan kemungkinan bahwa pemimpin dan pengikut akan bekerja bersama demi kebaikan bersama.

Kepemimpinan transformasional adalah salah-satu tipe kepemimpinan di era modern ini. Menurut Bass dalam (simanjuntak, 2012) mendefinisikan bahwa “kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu”. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu yang melebihi dari yang diharapkan darinya.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator kepemimpinan transformasional (Setiawan dan Muhith 2013) meliputi:

1. Pemimpin meningkatkan kesadaran bawahan akan pentingnya tugas mereka dan pentingnya melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Pemimpin membuat bawahan sadar akan kebutuhan, pertumbuhan, perkembangan, dan prestasi pribadi mereka.

3. Pemimpin memotivasi bawahan untuk bekerja demi kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen dalam menjalankan standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006).

Sondang P. Siagian dalam (Raharjo, 2011) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan yang bisa bekerja sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam (Raharjo, 2012) disebutkan tujuan disiplin kerja pegawai adalah:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

4. Para pegawai dapat bertindak dan bertasipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi. pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang

Indikator Disiplin kerja

Indikator kedisiplinan (Fathoni, 2006) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dari staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisioliner.

2. Keteladanan pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model / panutan bagi bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang siapa dan apa kedudukan orang tersebut.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan dan bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat disiplin, menentang/tidak dapat memenuhi peraturan/prosedur organisasi.

7. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

8. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Bangun dalam (Firda, 2015) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara dalam (Supardi, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Samsudin dalam (Supardi, 2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Sedarmayanti, 2009) meliputi:

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Reksa Finance Cabang Baturaja. Peneliti membahas penelitian dengan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Cabang Baturaja.

Jenis Data

Dalam penelitian menggunakan data primer. data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2014).

Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah angket yang disebar kepada karyawan PT. Reksa Finance Cabang Baturaja yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuisioner atau angket dalam pengumpulan data yang selanjutnya dianalisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan angket atau kuisioner adalah suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden).

Analisis Data

Analisis dihitung berdasarkan hasil dari kuisioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban dari responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014) atas tingkatan penilaian terhadap pernyataan yang ada di dalam angket atau kuesioner diklarifikasikan sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. RR : Ragu-ragu
- d. TS : Tidak Setuju

- e. STS : Sangat Tidak Setuju

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini bersifat nonmekanis, yaitu melalui survei penelitian dengan instrument berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pertanyaan yang diuji, yaitu melalui:

- Uji Vailiditas
- Uji Reabilitas

Analisis Regresi linier Berganda

Model analisis regersi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 =Kepemimpinan Transformasional

X2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = *Error Term*

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Uji Instrumen

Uji Validilitas

Hasil uji validilitas dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,747	0,413	Valid
P2	0,538	0,413	Valid
P3	0,719	0,413	Valid
P4	0,549	0,413	Valid
P5	0,747	0,413	Valid
P6	0,650	0,413	Valid

Disiplin Kerja (X2)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,874	0,413	Valid
P2	0,893	0,413	Valid
P3	0,875	0,413	Valid
P4	0,870	0,413	Valid
P5	0,920	0,413	Valid
P6	0,886	0,413	Valid
P7	0,895	0,413	Valid
P8	0,738	0,413	Valid
P9	0,874	0,413	Valid
P10	0,884	0,413	Valid
P11	0,933	0,413	Valid
P12	0,878	0,413	Valid
P13	0,909	0,413	Valid
P14	0,716	0,413	Valid
P15	0,964	0,413	Valid
P16	0,951	0,413	Valid

Kinerja (Y)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,963	0,413	Valid
P2	0,771	0,413	Valid
P3	0,925	0,413	Valid
P4	0,947	0,413	Valid
P5	0,589	0,413	Valid
P6	0,912	0,413	Valid
P7	0,774	0,413	Valid
P8	0,947	0,413	Valid
P9	0,754	0,413	Valid
P10	0,903	0,413	Valid

Menurut (priyatno, 2012) uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuisiomer tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel, Apabila r hitung > r tabel maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuisiomer sebagai alat ukur dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,864	Reliabel
Disiplin Kerja	0,983	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,967	Reliabel

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kuesioner reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Priyatno, 2012). Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel diatas 0,60 hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dari semua variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasioanal (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Reksa Finance Cabang Baturaja digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 =Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = *Error Term*

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a	
Model	Unstandardized Coefficients
	B
1 (Constant)	-.540
KEPEMIMPINAN_TRANSFO	.577
RMASIONAL	
DISIPLIN_KERJA	.438

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 3 di atas yakni hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS 16 maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y = -0,540 + 0.577X_1 + 0,438X_2$$

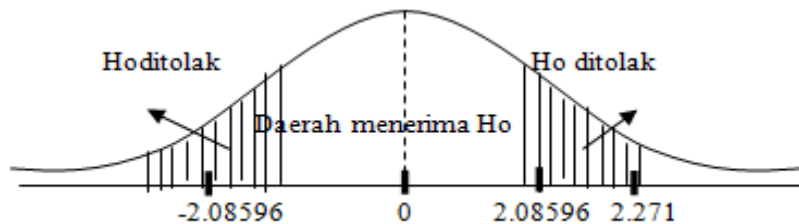
Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat di interpretasikan bahwa:

1. Angka konstanta sebesar -0,540 artinya jika Kepemimpinan Transformatif (X₁), Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai yaitu -0,540.
2. Angka koefisien regresi Kepemimpinan Transformatif (X₁) sebesar 0,577 artinya bahwa jika Kepemimpinan Transformatif (X₁) mengalami kenaikan satu satuan, akan berdampak pada kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,577.
3. Angka koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,438 artinya bahwa jika Disiplin Kerja (X₂) mengalami kenaikan satu satuan, akan berdampak pada kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,438.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji “t”)

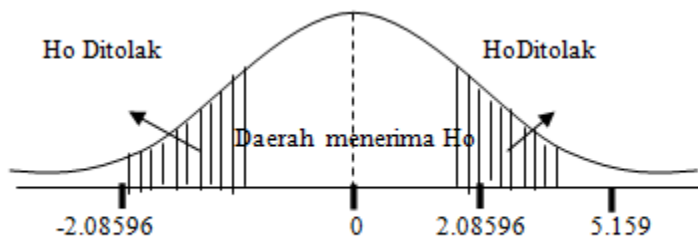
Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atau secara individu. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi (Priyatno, 2012:90). Besarnya tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$.

1. Nilai t-hitung Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 2,271 dengan ttabel sebesar 2,08596 maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), t-hitung > ttabel yaitu $2,271 > 2,08596$.



Gambar 1. Tingkat Keyakinan 95% Uji dua sisi(X_1)

2. Nilai t-hitung disiplin kerja (X_2) sebesar 5.159 dengan t tabel sebesar 2,08596 maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya disiplin kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena t-hitung > t tabel yaitu $5,159 > 2,08596$.

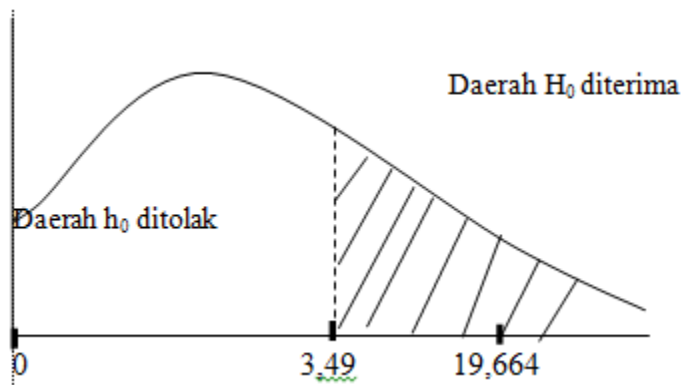


Gambar 2. Tingkat Keyakinan 95% Uji dua sisi (X_2)

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji “F”)

Uji F adalah uji secara menyeluruh (simultan) signifikansi pengaruh perubahan variabel independen dengan variabel dependen. Artinya parameter b_1 dan b_2 secara bersamaan diuji apakah memiliki signifikansi atau tidak (Rasul 2011:76). Uji F dalam penelitian ini menggunakan $(\alpha) = 5\%$. dengan F-tabel diperoleh ($df_1 = k - 1$) maka $df_1 = 3-1=2$. (df_2) = $n - k$, maka $df_2 = 23-3=20$.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F-hitung 19,664 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,49 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Reksa Finance cabang Baturaja.



Gambar 3. Uji F Tingkat Keyakinan 95%

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.814 ^a	.663	.629

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

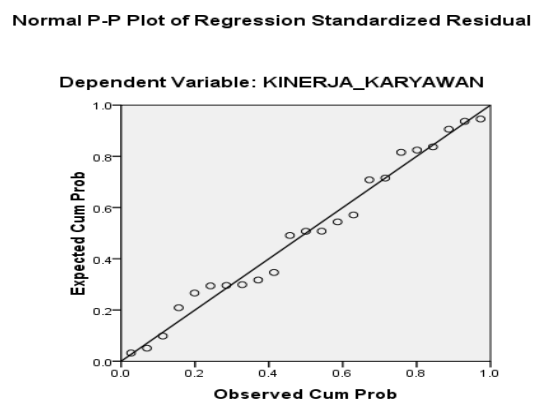
Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Reksa Finance cabang Baturaja sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2009).

UJI ASUMSI KLASIK

Asumsi klasik adalah beberapa asumsi yang mendasari validitas analisa regresi linier berganda, dan syarat dalam analisis regresi linier berganda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot Regression Standardized Residual* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Priyatno, 2011).



Gambar 4. Uji Normalitas

Gambar 4 memperlihatkan grafik P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. P-P plot tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data variabel Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan variabel Disiplin kerja (X₂) adalah normal.

2. Uji Multikolieritas

Menurut (Priyatno, 2012) uji multikolieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Syarat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolieritas di dalam model regresi adalah mempunyai angka Tolerance di atas (>) 0,1, Mempunyai nilai VIF di bawah (<) 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

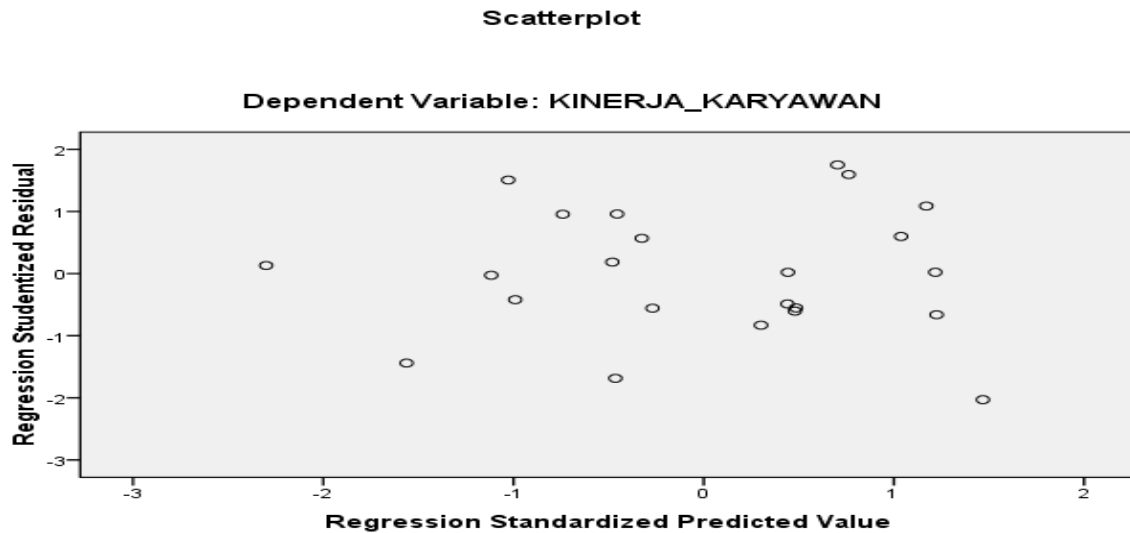
Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	KEPEMIMPINAN_TRA NSFORMASIONAL	.946 1.057
	DISIPLIN_KERJA	.946 1.057

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Pada tabel 5 di atas, VIF masing-masing variabel yakni nilai variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 1.057 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,946 dan VIF variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1.057 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,946 artinya nilai *tolerance* seluruh variabel $> 0,1$ dan nilai VIF seluruh variabel < 10 . Hal ini berarti tidak ada gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. terjadi heterokedastisitas jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik dan menyempit, melebar maupun bergelombang tidak terjadi heteroskedastisitas titik-titiknya menyebar tidak beraturan (Priyatno, 2012).



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 5 di atas terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. sehingga bisa diartikan bahwa variabel dependen tidak terjadi heterokedastisitas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data berdasarkan pernyataan responden per item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) yang paling banyak memilih sangat setuju (SS) adalah pernyataan nomor 4 (P4) sebesar 39%, pada pernyataan variabel disiplin kerja (X2) yang paling banyak memilih sangat setuju (SS) adalah pernyataan nomor 11, 13 dan 15 (P11, P13 dan P15) masing-masing sebesar 48% dan pada pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) yang paling banyak memilih sangat setuju (SS) adalah pernyataan nomor 6 (P6) sebesar 30%. Sedangkan berdasarkan analisis data berdasarkan jawaban responden secara keseluruhan diperoleh bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) responden yang menyatakan setuju sebesar 78,26% dan tidak setuju 21,73%, disiplin kerja (X2) responden yang menyatakan setuju sebesar 86,95% dan tidak setuju 13,04%, sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y) responden yang menyatakan setuju sebesar 86,95% dan tidak setuju 13,04%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Reksa Finance cabang Baturaja.hal ini sesuai dengan pendapat (Northouse, 2013) bahwa Kepemimpinan transformasional juga secara positif terkait dengan kepuasan pengikut, motivasi dan kinerja.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance cabang Baturaja.Hal ini sesuai dengan pendapat (Fathoni, 2006) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.Secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Angka *adjusted R Square* sebesar 0,629 artinya sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 62,9%. sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian iniseperti kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan gaya pemimpin di PT Reksa Finance cabang Baturaja dalam implementasinya pemimpin selalu melakukan briefing terhadap seluruh karyawan untuk mengevaluasi kinerja selama satu minggu, pemimpin memberikan bonus berupa uang dan baju kemeja jika karyawan mencapai target, dan setiap akhir bulan setelah tutup buku pemimpin mengajak seluruh karyawan Reksa Finance untuk makan malam bersama. Sedangkan Disiplin kerja pimpinan menerapkan peraturan jika karyawan terlambat lebih dari 15 menit maka akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji sebesar Rp.50.000,-

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian-penelitian sebelumnya diantaranya oleh (Firda, 2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel grand victoria di Samarinda” teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel grand Victoria dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan grand Victoria.dan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Victoria di Samarinda.

Supardi (2015) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Kredit Cabang Baturaja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang responden. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Kredit Cabang Baturaja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Cabang Baturaja menggunakan SPSS 16 maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance cabang Baturaja. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Reksa Finance cabang Baturaja.
2. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Reksa Finance cabang Baturaja. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Reksa Finance cabang Baturaja.
3. Sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sebesar 62,9% terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance cabang Baturaja, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2009).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pada pimpinan PT Reksa Finance cabang Baturaja dapat terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, untuk mendekatkan hubungan pimpinan dan karyawan seperti mengadakan kegiatan-kegiatan misalnya makan bersama pada saat tutup buku dan bermain futsal sesama karyawan. Pimpinan juga mengundang area manajer untuk memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dan memberikan reward pribadi kepada marketing atau collector yang mencapai target perusahaan
2. Diharapkan pada pihak PT Reksa Finance cabang Baturaja dapat terus memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawannya, seperti menerapkan waskat (pengawasan melekat) kepada setiap karyawannya agar peraturan yang telah dibuat dapat dipatuhi. menerapkan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin seperti memotong gaji karyawan Rp.50.000 jika karyawan telat dari 15 menit setiap harinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Mulawarman.*
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. 2005. *Subordinate manager gender combination and perceived leadership-style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. Journal of Business Research.* Volume 58, Nomor 11. Hal. 115-125.
- Mondiani, Tria. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis. Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Pranantio, Sani dkk. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1. Hal. 35-40.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang . *Jurnal JRBI.* Volume 2, Nomor 2. Hal. 181-196.

Simanjuntak, Friskha Dora. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatra Utara.

Susilaningsih, Nur.2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. Volume 1 Nomor 2.