

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang

Wijayanti Amelia¹⁾, Roswaty²⁾, M. Kurniawan DP³⁾

^{1),2),3)} Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Email : wijayantiameliaa@gmail.com¹⁾, roswaty@uigm.ac.id²⁾, kurniawan@uigm.ac.id³⁾

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work discipline on the employee performance of CV Putra Gemilang Palembang. The data used in this study were primary and secondary data obtained from interviews and questionnaires. The research method used is multiple linear regression analysis. The results indicates that transformational (X1) and work discipline (X2) had a significant positive effect on employee performance (Y). This research is expected to help companies improve employee performance

Keywords: transformational, work discipline, employee performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi sehingga pengembangan SDM ditempatkan pada urutan tertinggi. Untuk mencapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja agar mampu meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Milkovich dan Boudreau yang dikutip oleh Moekijat (2010:4) istilah sumber daya atau human Resources itu sama dengan istilah employees atau di dalam bahasa Indonesia disebut karyawan. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa istilah sumber daya manusia mengacu kepada setiap karyawan yang ada dan bekerja di sebuah perusahaan

Kemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain (Nothouse, 2015) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. (Busro, 2017).

CV. Putra Gemilang merupakan perusahaan yang sedang berkembang pesat dan bergerak di bidang kontraktor yang menyediakan jasa rental alat berat, mobil dump truck dan juga menerima jasa pengerjaan proyek seperti pengerjaan jalan serta pembukaan lahan dan lain-lain, CV. Putra Gemilang yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka, serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Manajer Operasional CV. Putra Gemilang Palembang dan hasil survei singkat penulis di ketahui bahwa terdapat 7 orang karyawan yang tidak berada pada tempat kerja, padahal saat survei ini di lakukan waktu masih menunjukkan jam aktivitas kerja , sehingga perilaku seperti ini akan mengurangi performa perusahaan. Selain itu terdapat 4 orang karyawan yang bersikap kurang Ramah terhadap pelanggan, menurut karyawan tersebut hal ini terjadi karena karyawan merasa bosan terhadap aktivitas kerja yang bersiklus serta sikap yang ramah merupakan hal yang tidak perlu di lakukan karyawan, dan karyawan juga merasa bahwa jam istirahat yang di berikan perusahaan selama 60 menit yang di berikan masih kurang. Hal ini juga yang menyebabkan karyawan suka mengulur ulur waktu pada jam istirahat.

Gaya kepemimpinan dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya. Dari hasil pra survei juga di ketahui bahwa pimpinan CV. Putra Gemilang Palembang belum dapat memengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan. Bawahan masih harus dipaksa dan belum secara sukarela akan berperilaku dan bekerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari pimpinan CV. Putra Gemilang Palembang, sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan yang kurang optimal.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh CV. Putra Gemilang Palembang adalah tingginya absensi karyawan selama 5 bulan terakhir, yang menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan meningkat dari bulan Juli dengan jumlah 6 orang meningkat menjadi 11 orang dalam bulan Oktober 2020. Hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Menurut Wahyono (2013) kinerja karyawan dikatakan menurun apabila persentase absensi di atas 10%. Berikut ini tingkat absensi karyawan selama 5 bulan terakhir:

Tabel 1. Rata-rata absensi karyawan bulan Juni sampai oktober 2020

Absensi Karyawan					
Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah	Persentase
Juni	3	1	2	6	23,0%
Juli	2	2	-	4	16,7%
Agustus	3	3	1	7	29,1%
September	2	2	6	10	38,5%
Oktober	5	4	2	11	40,8%

Sumber: CV. Putra gemilang palembang tingkat rata - rata absensi karyawan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, ternyata lingkungan kerja CV. Putra Gemilang bersifat positif namun masih ada beberapa permasalahan yang harus dihadapi manajemen. Permasalahan di CV. Putra Gemilang muncul ketika pemimpin kurang bisa berpikir kreatif,

tidak memiliki inovatif, dan kurang terbuka terhadap ide-ide baru. Permasalahan ini dapat berakibat buruk terhadap menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk mengetahui sejauh mana kinerja para karyawan, pimpinan CV. Putra Gemilang perlu mengetahui bagaimana perilaku karyawannya.

2. Kajian Literatur

Modiani (2014:47) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

Menurut (Sutrisno, 2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2017:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

3. Metodologi Penelitian

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1.Wawancara. Wawancara merupakan tanya jawab langsung secara lisan kepada sebagian responden maupun kepada karyawan CV. Putra Gemilang Palembang yang dianggap perlu guna mendukung data yang tidak ditemui di angket kuesioner.

2.Kuesioner. Kuesioner digunakan untuk meminta keterangan tentang fakta yang diketahui atau mengenai pendapat atau sikap responden.

3.Dokumentasi Menurut Riduwan (2014:58) dokumentasi adalah kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebarluaskan kepada pemakai informasi tersebut. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku, jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

Menurut Hadi (2015:190) populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Gemilang Palembang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Gemilang Palembang yang berjumlah 48 orang. Melihat jumlah populasi yang kurang dari 100 orang hanya berjumlah 48 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel atau sampel jenuh.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji t (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan $\text{sig } t$ dan α (0,05) atau t_{hitung} dan t_{tabel} . Adapun kriteria pengujian uji t yaitu :

Ho diterima jika $\text{Sig } t \geq 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ Ho ditolak jika $\text{Sig } t < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

$t_{\text{tabel}} = 2,012$ (df = n-k = 48-2 = 46) taraf signifikan 0,05

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.467	9.157		.706	.484
	Kepemimpinan Transformasional	.610 .265	.173 .126		3.531	.001 .042
	Disiplin Kerja			.500 .297	2.096	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan data hasil uji statistik t pada tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai *sig t* variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,531 > 2,012$), maka dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Gemilang Palembang.

Berdasarkan data hasil uji statistik t pada tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai *sig t* variabel Disiplin Kerja sebesar $0,042 < \alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,096 > 2,012$), maka dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Gemilang Palembang.

4.2 Uji F (Simultan)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat signifikan atau non signifikan.

Adapun kriteria pengujian uji F yaitu :

Ho diterima jika $\text{Sig F} \geq 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak jika $\text{Sig F} < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

$F_{tabel} = 3,19$ ($df = k-1 = 3-1 = 2$) di taraf signifikan 0,05

Tabel 3. Hasil uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.104	2	173.052	6.576	.003 ^a
	Residual	1184.209	45	26.316		
	Total	1530.312	47			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa *sig F* sebesar $0,003 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 6,576 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,19 ($6,576 > 3,19$) maka dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Gemilang Palembang.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hadi, Sutrisno. (2015). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mondiani, Tria. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, No 1
- Nothouse, P. (2015). *Leadership: theory and Practice*. California: Sage Publication Inc.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.