

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

^{1*)}Eka Ayu Andani dan ²⁾Yustiana Wardhani

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
ekaayuandani13@gmail.com

*corresponding author

Received: April 2024, Accepted: Januari 2025, Published: Juni 2025

Abstrak: Penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan karyawannya dan kurangnya disiplin kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pluvia Cipta Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan metode asosiatif yang bersifat kausal. Sampel yang digunakan sebanyak 38 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji koefisien korelasi, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa 45,1% variasi pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu (100%-45,1% = 54,9%) banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan bisnis saat ini dipengaruhi oleh perkembangan pesat teknologi yang membuat dunia bisnis banyak menghadapi persaingan terutama di industri fashion yang semakin ketat, banyak merek-merek baru muncul dan mencoba merebut pasar dari merek lama. kemajuan ekonomi membuat perusahaan ingin lebih memajukan bisnisnya dengan meningkatkan kinerja setiap sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu kemajuan perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan (Company) tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia potensial sebagai penggerak kemajuan perusahaan Susanto (2019:2).Perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan dapat diandalkan, karena semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula produksi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan untuk mengukur hasil kerja karyawan. gaya kepemimpinan transformasional didalam perusahaan diterapkan untuk mendorong karyawan agar menyadari sepenuhnya tujuan yang telah ditentukan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dan mencapai produktivitas yang tinggi dalam berbagai situasi dan kondisi yang ada. Selain gaya kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya yang teratur menunjukkan tingkat keseriusan tim dalam bekerja di perusahaan. Disiplin karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ada di perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan banyak karyawan yang tidak disiplin maka secara tidak langsung akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan lainnya, dan banyak pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda. Maka dari itu, untuk mengurus keberlangsungan kegiatan instansi dalam memenuhi sasarannya, untuk itu dibutuhkan disiplin kerja supaya memajukan kinerja pegawai dan dapat melalui gaya kepemimpinan apabila menjalankan kewajibannya secara benar Bukit et al., (2019:413).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Pluvia Cipta Mandiri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Pluvia Cipta Mandiri?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Pluvia Cipta Mandiri?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) mendefinisikan "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu". Emron et al., (2018:188) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur dan dinilai selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2019:75)

menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dalam aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pandangan para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah bentuk hasil kerja seseorang yang berkualitas atau berkuantitas dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas. Tingkat keahlian dan kemampuan seorang karyawan mempengaruhi kecepatan dan kualitas penyelesaian pekerjaan yang diberikan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

Pengetahuan

Pengetahuan yang luas sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Karyawan dengan pengetahuan yang baik cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, sementara mereka yang memiliki pengetahuan terbatas akan menghadapi lebih banyak kesulitan. Pengetahuan karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja mereka.

Rancangan Kerja

Rancangan kerja memainkan peran penting dalam menyusun dan menjadwalkan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki rancangan kerja cenderung lebih teratur dan tepat waktu karena mereka telah mengetahui apa yang harus dilakukan.

Kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda. Namun, di dunia kerja, karyawan diharapkan memiliki kepribadian yang baik untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Karakter yang positif akan menciptakan suasana kerja yang aman, berkat toleransi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kepribadian seseorang memengaruhi kinerjanya di lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapat motivasi dari perusahaan akan merasa lebih bersemangat dan terdorong untuk bekerja dengan baik, karena merasa lebih dihargai atas usaha mereka.

Kepemimpinan

Pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin harus bersikap tegas, melindungi, dan ramah agar karyawan merasa nyaman berkomunikasi tentang pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan. Gaya kepemimpinan mencerminkan kecakapan, keterampilan, sikap, dan metode pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan untuk memastikan penerapan gaya yang tepat.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup berbagai norma yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi. Norma-norma ini mengatur hal-hal yang harus dipatuhi oleh karyawan. Kepatuhan terhadap budaya organisasi memengaruhi kinerja individu atau kelompok. Semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap budaya, semakin baik kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan setelah menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan hasil akhir.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi situasi tempat kerja, fasilitas, sarana, dan hubungan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan yang baik dapat dimulai dari hubungan yang harmonis antar karyawan.

Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, termasuk terus bekerja dan membela perusahaan meskipun dalam kondisi yang tidak ideal. Loyalitas ditunjukkan melalui dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Komitmen

Komitmen adalah bentuk loyalitas karyawan yang mencerminkan kesetiaan dan kepatuhan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang mematuhi aturan dan kesepakatan yang telah dibuat menunjukkan komitmen yang baik, yang berdampak positif pada kinerja dan merasa bersalah jika komitmen tersebut tidak terpenuhi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran individu dalam mengikuti aturan dan norma organisasi. Disiplin penting untuk mencapai tujuan organisasi serta untuk melatih dan mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan agar kegiatan berjalan lancar dan teratur. Tingkat disiplin yang tinggi meningkatkan kemungkinan kinerja yang baik.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

Kualitas Kerja

suatu hasil yang dapat diukur dari esrimasi dan efektivitas keryawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kuantitas Kerja

jumlah jenis pekerjaan dilakukan dalam suatu waktu sehingga efesien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kerja Sama

kesedian karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

Tanggung Jawab

seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan baik tanpa menunggu perintah dari atasan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2017:262) mengemukakan "Gaya kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan ini membuat para pemimpin mampu memotivasi pengikut mereka untuk mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Para pemimpin mencapai hal ini dengan memberikan perhatian, rangsangan intelektual, dan pengaruh ideal yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja pekerja bagi organisasi". Menurut Emron et al., (2018:92) "Gaya kepemimpinan transformasional adalah mendorong untuk memiliki keyakinan pada diri sendiri dan percaya pada potensi mereka, sehingga mereka mampu membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik". Wibowo (2017:327) "Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah Perspektif kepemimpinan yang menggambarkan bagaimana seorang pemimpin mentransformasi tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, serta membangun visi untuk unit kerja atau organisasi, kemudian mendorong pekerja untuk mewujudkannya".

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan inspirasi dan pemberdayaan para pengikut agar percaya pada kemampuan diri sendiri dan potensi mereka untuk menciptakan masa depan yang lebih baik, baik bagi diri mereka sendiri maupun organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wibowo (2017:307), ada empat indikator gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

Pemimpin yang karismatik menunjukkan prinsip, kepercayaan, nilai, visi, misi, komitmen, tujuan, serta dampak etika dari keputusan mereka. Dengan demikian, mereka menjadi teladan yang memupuk kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, semangat, dan kepercayaan di antara bawahan mereka.

Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk berpikir lebih kreatif, menghilangkan keraguan dalam mengembangkan ide-ide baru, dan menerapkan metode yang memerlukan pemikiran kritis serta alasan rasional, bukan sekadar asumsi

Kepedulian Secara Individu (Individual Consideration)

Pemimpin yang mampu memperlakukan setiap individu secara personal, mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan mereka, mendengarkan, serta memberikan pendidikan dan pelatihan kepada anggota tim mereka. Dengan demikian, pemimpin memberikan perhatian pribadi yang mendalam kepada bawahannya dan fokus pada pengembangan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)

Pemimpin yang memotivasi melalui inspirasi, mendorong pengikutnya untuk mengejar tujuan bersama guna memberikan makna lebih dalam hidup mereka. Pemimpin ini memiliki visi masa depan yang menarik dan jelas, menetapkan standar tinggi untuk pengikutnya, menumbuhkan optimisme dan semangat, serta memberikan dorongan dan makna terhadap apa yang mereka lakukan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, dengan tujuan meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa melanggar ketentuan yang ada. Berdasarkan gagasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran atau tindakan individu untuk mematuhi aturan dan norma sosial dalam suatu organisasi, serta kesediaan mereka untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) terdapat lima faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sebagai berikut :

Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah karyawan yang hadir untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan, yang dicirikan oleh rendahnya tingkat ketidakhadiran. Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Ketaatan Pada Atasan, yaitu mengikuti arahan dari atasan untuk mencapai hasil yang baik. Kesadaran Bekerja, yaitu Sikap seseorang yang secara sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa paksaan. Tanggung Jawab, yaitu Kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, termasuk sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis metode asosiatif yang bersifat kausal, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori, atau hipotesis tentang fenomena yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh variabel yang diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di CV Pluvia Cipta Mandiri. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 38 karyawan. Guna menetapkan besaran sampel yang diambil dari populasi, peneliti memakai sampling jenuh dan sampel yang akan diteliti adalah 38 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling*. Dengan menggunakan sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel dilakukan ketika populasinya relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin mendeteksi kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, perspektif, sikap dan kelompok fenomena sosial. Skala likert adalah variabel yang diukur dan digambarkan sebagai titik awal menyusun sebuah *item instrumen* dan dapat berupa pertanyaan (Sugiyono, 2021:146). Metode pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Kategori penilaian yang digunakan skala likert adalah 1 – 5 dan penilaian skor masing-masing angka 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), Dan 5 (Sangat Setuju).

Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini mendasar pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Dengan demikian, peneliti mendeskripsikan operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	No Butir pernyataan	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) (Wibowo, 2017:327)	Perspektif kepemimpinan Yang menjelaskan Bagaimana seorang pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan membuat, mengkomunikasikan, dan membuat visi untuk unit kerja atau organisasi dan mendorong pekerja untuk mencapainya	1. Pengaruh yang Ideal 2. Stimulasi Intelektual 3. Kepedulian secara perorangan 4. Motivasi yang inspirasional (Wibowo, 2017:327)	1,2 3,4 5,6 7,8	Skala Likert
2.	Disiplin Kerja (X2) (Poltak, 2018:335)	kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus bekerja sesuai dengan aturan- aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata Cara Kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran Bekerja 5. Tanggung Jawab (Poltak, 2018:335)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala Likert
3.	Kinerja karyawan (Y) (Mangkunegara, 2019:214)	hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2019:214)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala Likert

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, uji linearitas), analisis koefisien korelasi, persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis (uji parsial (Uji t), uji simultan (uji F)) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah setiap butir pernyataan yang dibuat valid atau tidak. Kuesioner penelitian terdiri dari 30 responden. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila r -hitung > r -tabel. Berikut ini hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel 2 :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	R-Product Moment Hitung	R-Product Moment Tabel (n=30; $\alpha=5\%$)	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional	GK 1	0,633	0,361	VALID
	GK 2	0,522	0,361	VALID
	GK 3	0,662	0,361	VALID
	GK 4	0,530	0,361	VALID
	GK 5	0,595	0,361	VALID

Variabel	Kode Indikator	R-Product Moment Hitung	R-Product Moment Tabel (n=30; $\alpha=5\%$)	Kesimpulan
	GK 6	0,516	0,361	VALID
	GK 7	0,526	0,361	VALID
	GK 8	0,521	0,361	VALID
Disiplin kerja	DK 1	0,648	0,361	VALID
	DK 2	0,652	0,361	VALID
	DK 3	0,580	0,361	VALID
	DK 4	0,619	0,361	VALID
	DK 5	0,619	0,361	VALID
	DK 6	0,572	0,361	VALID
	DK 7	0,548	0,361	VALID
	DK 8	0,676	0,361	VALID
	DK 9	0,658	0,361	VALID
	DK 10	0,688	0,361	VALID
Kinerja karyawan	KK 1	0,617	0,361	VALID
	KK 2	0,575	0,361	VALID
	KK 3	0,540	0,361	VALID
	KK 4	0,542	0,361	VALID
	KK 5	0,513	0,361	VALID
	KK 6	0,525	0,361	VALID
	KK 7	0,707	0,361	VALID
	KK 8	0,456	0,361	VALID
	KK 9	0,530	0,361	VALID
	KK 10	0,523	0,361	VALID

Sedangkan hasil pada tabel 4 diperoleh nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel sebesar 0,688, 0,825, dan 0,747. Kesemua nilai nilai tersebut $>0,60$. Maka dinyatakan bahwa instrumen soal penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Cut Off Cronbach' Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,688	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,825	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,747	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan metode One- Sample Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58772373
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.048
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel X dan variabel Y. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	220.307	9	24.479	2.670	.022
* Gaya Kepemimpinan Transformasional	Linearity		127.957	1	127.957	13.959	<.001
	Deviation from Linearity		92.350	8	11.544	1.259	.304
Within Groups			256.667	28	9.167		
Total			476.974	37			

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menemukan adanya korelasi antara variabel independen, dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Infaction Factor). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerannce lebih dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 :

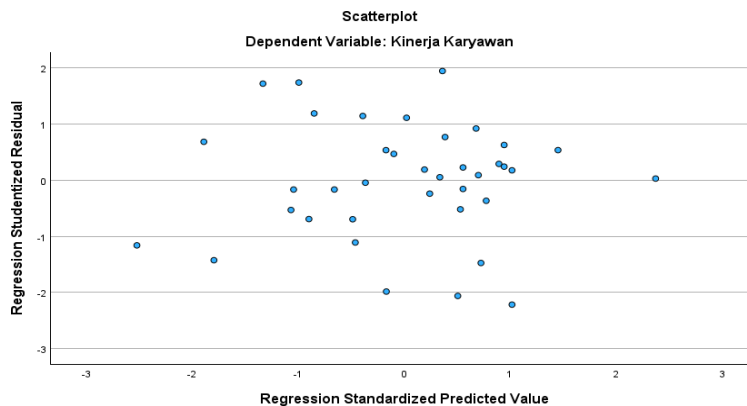
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.536	6.078		1.404	.169		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.483	.137	.437	3.535	.001	.970	1.031
Disiplin Kerja	.422	.111	.468	3.782	<.001	.970	1.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode uji heteroskedasitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan scatterplot atau pola grafik. Hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan arah kedua variabel yang digunakan. Koefisien korelasi memiliki rentang nilai antara +1 hingga -1. Hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.173	.518**
	Sig. (2-tailed)		.300	<.001
	N	38	38	38
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.173	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.300		<.001
	N	38	38	38
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.518**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antar variabel *independen* dengan variabel *dependen*. analisis ini digunakan untuk menentukan variabel mana yang paling berdampak pada variabel terikat. hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.536	6.078		1.404	.169
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.483	.137	.437	3.535	.001
Disiplin Kerja	.422	.111	.468	3.782	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 8, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,536 + 0,483GKT + 0,422DK + \varepsilon$$

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 8,536, artinya dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel diluar model regresi yang diteliti memberikan dampak positif. Nilai 0,483 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, jadi $GKT = 0,483$ artinya setiap peningkatan 1 point dari variabel gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,483. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Nilai 0,422 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja, jadi $DK = 0,422$ artinya setiap peningkatan 1 point dari variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,422. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau masing-masing variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.536	6.078		1.404	.169
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.483	.137	.437	3.535	.001
Disiplin Kerja	.422	.111	.468	3.782	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh thitung sebesar 3,535 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan ttabel (df = n – K = 38 – 3 = 35) sebesar 1,690. Ini menunjukkan bahwa thitung 3,535 > ttabel 1,690. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan

CV. Pluvia Cipta Mandiri.

- 2 Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh thitung sebesar 3,782 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan ttabel ($df = n - K = 38 - 3 = 35$) sebesar 1,690. Ini menunjukkan bahwa thitung $3,782 > ttabel$ 1,690. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Pluvia Cipta Mandiri.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 10:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.210	2	114.605	16.190	<.001 ^b
	Residual	247.764	35	7.079		
	Total	476.974	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel 10 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai Fhitung $16,190 > Ftabel$ 3,27 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima artinya gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pluvia Cipta Mandiri.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,451 yang berarti bahwa $0,451 \times 100\% = 45,1\%$. Hal tersebut menyatakan bahwa 45,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 54,9% banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.451	2.661

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari kuesioner peneliti memperoleh hasil tertinggi pada pernyataan “pimpinan mendorong karyawan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan”. Dengan rata-rata nilai kriteria tertinggi terhadap variabel kepemimpinan, namun terdapat masalah kuesioner pada pernyataan terendah “pimpinan berupaya meningkatkan pengembangan karyawan” yang harus ditingkatkan oleh perusahaan. Kepemimpinan memiliki peran krusial bagi perusahaan dalam memberikan panduan kepada seluruh karyawan untuk mencapai target atau tujuan yang ditetapkan. Tanpa adanya gaya kepemimpinan, hubungan antara karyawan dan perusahaan berpotensi melemah. Gaya kepemimpinan transformasional berfungsi untuk mendorong motivasi, kreativitas, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan dan inovasi, perusahaan dapat meraih kinerja maksimal serta menjaga daya saingnya dalam jangka panjang. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Nur Wahida, Anwar Ramli, Chalid Imran Musa (2024) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Kota Makassar. menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menilai pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari kuesioner peneliti memperoleh hasil tertinggi pada pernyataan “karyawan selalu bertanggung jawab atas hasil kerja yang diperintahkan oleh atasan”. Dengan rata-rata nilai kriteria tertinggi terhadap variabel kepemimpinan, namun terdapat masalah kuesioner pada pernyataan terendah “karyawan selalu menggunakan jam kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan” yang harus ditingkatkan oleh

perusahaan. Disiplin kerja yang baik terbentuk dari kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan menjalankan tanggung jawabnya secara sukarela. Penerapan disiplin di perusahaan memungkinkan pekerjaan berlangsung lebih efisien dan mempermudah kolaborasi antar tim, tanpa ketergantungan berlebih antar anggota dalam menyelesaikan tugas. Sikap tanggung jawab dalam bekerja merupakan aset berharga bagi perusahaan karena berpengaruh pada produktivitas, efektivitas, dan hubungan profesional antara pimpinan dan karyawan. Karyawan yang konsisten bertanggung jawab juga berperan penting dalam mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Aryoko et al.,(2020) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari kuesioner peneliti memperoleh hasil tertinggi pada pernyataan “karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerja pada saat menjalankan tugas”. Dengan rata-rata nilai kriteria tertinggi terhadap variabel kepemimpinan, namun terdapat masalah kuesioner pada pernyataan terendah “karyawan selalu memenuhi pencapaian yang diberikan perusahaan ” yang harus ditingkatkan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berperan bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara tepat, didukung oleh disiplin kerja yang baik, mampu memotivasi karyawan, mendorong kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan produktivitas. Hal ini juga menjaga konsistensi kinerja, mengurangi kesalahan dan pelanggaran. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, termotivasi untuk bekerja sesuai aturan, serta mampu memahami dan mengikuti arahan pemimpin dengan baik. Kombinasi kedua faktor ini menghasilkan karyawan yang tidak hanya kreatif dan termotivasi, tetapi juga disiplin dan profesional, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja optimal dan membantu perusahaan meraih tujuan jangka panjang. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Bagja Gumelar, Asep Jamaludin, Nandang (2024) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitramas Muda Mandiri Karawang menjelaskan bahwa bahwa hasil analisis simultan membuktikan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terbukti secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pluvia Cipta Mandiri.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pluvia Cipta Mandiri
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Pluvia Cipta Mandiri

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang diberikan sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi CV Pluvia Cipta Mandiri, sebagai berikut :

1. Pimpinan hendaknya memberikan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan terstruktur dan berkelanjutan.
2. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan memberikan penegasan kebijakan dan aturan kerja yang ada diperusahaan, agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap aturan yang telah ditetapkan.
3. Perusahaan perlu menerapkan program penghargaan insentif kepada karyawan yang selalu mencapai target sehingga karyawan akan termotivasi dan cenderung lebih produktif.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini hanya memuat dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian serta disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang berbeda atau variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). UISU Press.
- 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>
- Ayuningrum, P. F. (2020). Audit Operasional Atas Sistem Kepegawaian Dan Penggajian Pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta [STIE Indonesia Jakarta].
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V4i2.127>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business UBS*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/Joeb.V8i1.37>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.
- Mangkunegara. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th Ed.)*. Remaja,Rosdakarya.
- Moehersono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*.Ghalia Indonesia. Jakarta. Muhammad, F., Edward, & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 1–13.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Cetakan 12)*. Rajawali Pers.
- Robbins, P. . (2017). *Organizational Behaviour (Edisi 13,J)*. Salemba Empat.
- Sinambela Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (S. Dan R. Damayanti (Ed.))*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Rnd (2nd Ed.)*. CV. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9)*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (11th Ed.)*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Rajawali Pers.