

The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Employee Performance In PT Mitramas Muda Mandiri Karawang

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri

Bagja Gumelar^{1*}, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.bagiagumelar@mhs.ubpkarawang.ac.id, asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id
nandang@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

High employee quality determines the company overall performance and contribution to success. In addition to transformational leadership, good employee performance requires a high level of work discipline, which affects employee productivity. The goal is to know the work discipline and transformational leadership impacted the employees' performance. This study employs linear multiple regression analysis and quantitative with SPSS 25 to conduct hypothesis testing. The result shows transformational leadership improved the worker performance with the t-count value $6.210 > t\text{-table } 1.683$ and the significance level $0.000 (<0.05)$. The employee performance impacted with work discipline, where t-count is $2.113 > t\text{-table } 1.683$ and the significance is $0.041 (<0.05)$ on PT. Mitra Muda Mandiri. The transformational leadership and work discipline influence employee performance, F-count value of $23.170 > F\text{-table } 3.230$ and sig values is $0.000 (0.05)$. So, transformational leadership and work discipline has significantly affected the employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Kualitas karyawan yang tinggi sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan berkontribusi positif pada kesuksesan perusahaan secara menyeluruh. Selain kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan yang baik memerlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang memengaruhi produktivitas karyawan. Tujuan penelitian guna menilai kepemimpinan transformasional serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitramas Muda Mandiri dengan metode analisis verifikatif melalui pendekatan kuantitatif serta analisa regresi linear berganda. SPSS 25 digunakan untuk uji hipotesis. Hasil yang diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, dimana t-hitung $6,219 > t\text{-tabel } 1,683$ serta signifikansi $0,000 (<0,05)$. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, dimana t-hitung $2,113 > t\text{-tabel } 1,683$, serta signifikansi $0,041 < 0,05$. Serta kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dengan nilai F- hitung $23,170 > F\text{-tabel } 3,230$ dan nilai sig. yaitu $0,000 (<0,05)$ maknanya kepemimpinan transformasional serta disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

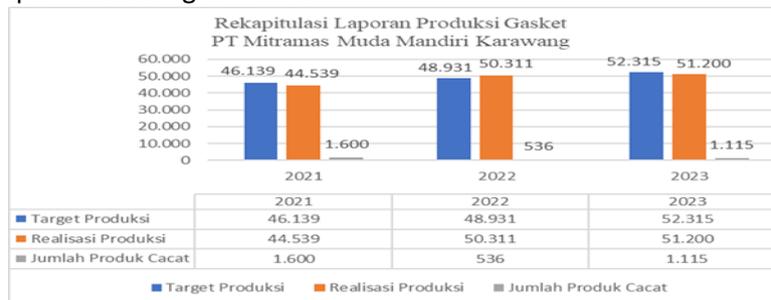
1. Pendahuluan

Manusia merupakan hal krusial pada era globalisasi sebagai pendorong utama perkembangan perusahaan, dengan efektivitas dan efisiensi sebagai strategi guna tercapainya visi dan misi dengan aktivitas pekerjaan dan sumber daya manusia yang handal Dasuki et al., (2022). Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh pengelolaan SDM dengan adanya pemimpin atau personel. Kualitas karyawan yang tinggi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan secara menyeluruh.

Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan bergantung pada kemampuannya untuk mengkoordinasikan semua sumber daya guna mencapai tujuan yang

ditetapkan, sementara kinerja diukur melalui kontribusi karyawan. Dalam penelitian Sianturi dkk., (2021) karyawan yang nyaman dengan pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi maksimal pada peningkatan kinerja, kualitas, dan kemajuan perusahaan menuju tujuan yang lebih baik. Peningkatan kinerja karyawan berkontribusi pada hasil maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sementara kinerja yang buruk berdampak negatif pada pencapaian tujuan.

PT Mitramas Muda Mandiri Karawang adalah perusahaan yang beroperasi di sektor otomotif yang kinerjanya kurang optimal beberapa tahun terakhir mengalami penurunan, secara empiris dari permasalahan kinerja dalam PT Mitramas Muda Mandiri Karawang dapat dilihat pada tabel hasil produksi sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Rekapitulasi Laporan Produksi Kinerja Karyawan PT Mitramas Muda Mandiri

Sumber : PT Mitramas Muda Mandiri (2023)

Berdasarkan Gambar 1 di atas, laporan produksi PT Mitramas Muda Mandiri selama tahun 2020 dan 2022 tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan. Produksi mengalami penurunan 5,76% pada tahun 2021 dan pada tahun 2023 mengalami penurunan 2,14%. Namun, pada tahun 2022, produksi meningkat secara signifikan melampaui target yang ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan adalah kunci utama untuk hasil optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang dapat menghambat pencapaian tujuan. PT Mitramas Muda Mandiri mengalami kesulitan karena kinerja karyawan belum sesuai penetapan standar. Berdasarkan penelitian Djuaraidi dkk, (2020) kinerja karyawan dipengaruhi beberapa variabel dalam sebuah perusahaan berupa *style* kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

Dugaan rendahnya kinerja dapat terjadi dipengaruhi karena gaya kepemimpinan transformasional yang kurang optimal di kalangan karyawan. Kinerja seorang pemimpin di dalam perusahaan berdampak pada kinerja individu karyawan secara signifikan. Kinerja yang optimal karyawan dapat tercapai melalui dukungan dari seorang pemimpin yang baik, yang berperan sebagai teladan bagi timnya. Apabila penerapan gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan, kinerja karyawan menjadi semakin efektif guna melaksanakan tanggung jawabnya. Adapun gaya kepemimpinan merupakan aspek guna peningkatan kinerja karyawan atau kepemimpinan transformasional.

Wahyudi, (2017) menyatakan kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan memotivasi, mengarahkan, dan memengaruhi anggota tim agar lebih mandiri dalam mengambil keputusan demi mencapai tujuan perusahaan. Penerapan yang efektif meningkatkan kepercayaan diri, tanggung jawab, keterbukaan terhadap pemimpin, dan penghargaan terhadap kepemimpinan, menciptakan kinerja maksimal. Fenomena ini mencakup ketidaksesuaian hasil penelitian dengan penelitian terdahulu. Tangkudung et al., (2021), kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan signifikan. Sedangkan menurut Nurhuda et al., (2019), kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.

Kepemimpinan transformasional memotivasi serta mengembangkan karyawan mencapai kinerja tinggi yang melebihi harapan sebelumnya, meningkatkan kepercayaan diri

bawahannya, dan berdampak positif pada kinerjanya. Fenomena yang terjadi di PT Mitramas Muda Mandiri Karawang dikarenakan oleh perbedaan persepsi antara pimpinan dan bawahan, serta antar karyawan, terkait dengan niat pimpinan yang kurang dipahami dengan baik oleh karyawan. Tugas-tugas karyawan seringkali tidak selesai tepat waktu, dan instruksi dari pimpinan diduga menjadi kurang jelas, yang kemungkinan menjadi pemicu ketidakcapaian target dalam pencapaian produksi.

Fenomena yang diamati kemungkinan terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi terhadap kinerja karyawan menyebabkan ketidakcapaian target produksi dan mengindikasikan kinerja karyawan yang tidak optimal.

Dari hasil data pra-survei terhadap 30 orang karyawan pada PT Mitramas Muda Mandiri Karawang diperoleh hasil yaitu :

Tabel 1. Pra Survey Penilaian Kepemimpinan Transformasional PT Mitramas Muda Mandiri

Uraian	Jawaban	
	Ya	Tidak
Memberikan pengaruh idealis	20	10
Memberikan inspirasi motivasi	23	7
Memberikan gambaran stimulus intelektual	26	4
Memberikan perhatian individu terhadap karyawan	22	8

Sumber: *Data Penelitian (2023)*

Berdasarkan tabel 1 di atas gaya kepemimpinan di PT Mitramas Muda Mandiri Karawang menghadapi tantangan dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang kurang optimal. Rendahnya performa karyawan disebabkan oleh kurangnya pengaruh idealis dari pemimpin, kurangnya inspirasi motivasi, kurangnya memberikan gambaran stimulus intelektual yang selayaknya dipahami oleh karyawan dan kurangnya dapat perhatian efektif dari pimpinan. Sehingga mengakibatkan rendahnya keterlibatan dan semangat dalam bekerja. Fenomena ini juga dipengaruhi oleh komunikasi pimpinan yang kurang jelas dan transparan, menciptakan ketidakjelasan dalam harapan dan petunjuk yang memengaruhi kinerja karyawan. Diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap kepemimpinan di perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah kurangnya efektivitas dalam memotivasi dan membimbing karyawan. Selain kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan memerlukan tingkat disiplin kerja optimum.

Kesadaran terhadap disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan, menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Ardial dalam Asep Jamaludin, (2020) Secara umum, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan sikap hormat karyawan terhadap peraturan serta ketentuan perusahaan. Menurut penelitian Hasyim, et al., (2020) dengan melakukan pengujian secara parsial, disimpulkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam kaitannya disiplin kerja. Sasongko et al., (2021) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Disiplin melibatkan ketaatan dan penghormatan terhadap kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, dan dapat berpotensi untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Fenomena terjadi pada penelitian yaitu rendahnya tingkat disiplin kerja, disebabkan tindakan karyawan seperti terlambat datang, pulang lebih awal, dan kekurangan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Dari wawancara dengan pimpinan PT Mitramas Muda Mandiri menunjukkan bahwa kurangnya disiplin karyawan berkontribusi pada rendahnya kinerja mereka. Berikut ini rekapitulasi data absensi kehadiran karyawan pada PT Mitramas Muda Mandiri Bulan Januari – Oktober 2023 berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan periode Januari-Oktober 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total
		Sakit	Izin	Mangkir	
Januari	40	0	0	1	1
Februari	40	0	1	3	4
Maret	40	1	0	2	3
April	40	0	1	1	2
Mei	40	2	0	1	3
Juni	40	3	1	1	5
Juli	40	0	0	2	2
Agustus	40	0	1	3	4
September	40	4	3	1	8
Oktober	40	0	1	3	4
November	40	1	1	0	2
Desember	40	1	0	2	3
Jumlah		12	9	20	41

Sumber PT. Mitramas Muda Mandiri (2023)

Dari tabel 2 tampak bahwa disiplin kerja karyawan di PT Mitramas Muda Mandiri, khususnya dalam hal kehadiran dan pelaksanaan tugas pada jam kerja, masih kurang optimal. Kehadiran karyawan sering terlambat melebihi jam kerja, tidak selalu mentaati peraturan kerja, dan istirahat sering dimulai sebelum waktu yang ditentukan.

Tabel 3. Rekapitulasi Data Pelanggaran Karyawan PT Mitramas Muda Mandiri

No.	Bentuk Hukuman	Karyawan Pelanggaran		
		2020	2021	2022
1.	Teguran kerja	1	1	3
2.	Surat peringatan 1	1	1	1
3.	Surat peringatan 2	1	1	2
4.	Skors	1	0	1
Jumlah		4	3	7

Sumber : PT Mitramas Muda Mandiri (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Mitramas Muda Mandiri Karawang menerima hukuman, terutama karena melanggar tata tertib perusahaan seperti absen tanpa izin, terlambat, absensi tidak sesuai peraturan, dan tindakan kurang profesional tanpa koordinasi atasan. Hukuman termasuk teguran, surat peringatan, dan pemotongan gaji. PT Mitramas Muda Mandiri Karawang perlu memberikan perhatian khusus pada dimensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan elemen-elemen yang dapat meningkatkan kinerja, mengingat bahwa kekurangan dalam disiplin kerja serta penurunan kinerja karyawan dapat menjadi hambatan mencapai tujuan perusahaan.

Tingkat disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, bertujuan untuk memotivasi kepatuhan terhadap berbagai standar dan mencegah terjadinya pelanggaran. Fokus utama dalam organisasi adalah mendorong disiplin diri karyawan, khususnya dalam hal kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai pekerjaan. Pemenuhan ini diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Manfaat disiplin kerja terwujud dalam kebutuhan perusahaan dan karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Disiplin kerja menjaga ketertiban lingkungan kerja dan kelancaran karyawan dalam tugasnya. Karyawan menerapkan disiplin kerja merasakan situasi kerja teratur, memudahkan mereka dalam menjalankan pekerjaan dengan rapi. Dengan demikian, karyawan akan lebih menyadari tanggung jawabnya dan berupaya mengembangkan potensi secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan.

Dengan menghadapi masalah disiplin kerja di PT Mitramas Muda Mandiri Karawang sebaiknya fokus pada kehadiran dan ketidakhadiran karyawan selama jam kerja. Kelemahan dalam disiplin kerja dapat merugikan performa karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dengan langkah-langkah seperti penerapan sistem pengawasan yang efektif, penyusunan aturan kehadiran yang jelas, dan memberikan insentif kepada karyawan

disiplin. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan perbaikan dalam manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pelatihan, pengembangan karyawan, dan pengukuran kinerja yang objektif.

PT Mitramas Muda Mandiri Karawang dikenal sebagai salah satu pabrik penghasil stamping press yang memproduksi suku cadang kendaraan roda 4 dan telah terkenal di kalangan industri otomotif. Fenomena yang terjadi pada penelitian tampak kinerja karyawan PT Mitramas Muda Mandiri Karawang kurang optimal karena minimnya inspirasi dan stimulasi intelektual dari pimpinan. Kurangnya dukungan ini menyebabkan kinerja rendah dan potensi penurunan produktivitas.

Penelitian bertujuan guna pemahaman, analisa serta penjelasan berbagai aspek kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Keberhasilan penelitian diharapkan mendorong pemahaman mendalam perihal dampak kepemimpinan transformasional serta disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Mitramas Muda Mandiri Karawang.

Berdasarkan temuan dari sejumlah penelitian sebelumnya peneliti dapat mengambil sintesa bahwa fungsi Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan. Dengan pertimbangan faktor pendukung ketiga variabel di PT Mitramas Muda Mandiri Karawang, peneliti hendak melakukan penelitian "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitramas Muda Mandiri Karawang**".

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah dalam Cahyawening, (2019:3) menyatakan MSDM mencakup organisasi, arah serta pengawasan berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, remunerasi, integritas, penjagaan serta memutuskan hubungan kerja karyawan, bertujuan menyelaraskan dengan transformasi perusahaan. Simamora dalam Sri Larasati, (2018:6) menjelaskan dengan mencakup pemanfaatan, perkembangan, penilaian, dan pengelolaan individu di dalam perusahaan atau kelompok tertentu.

Dari uraian tersebut dapat disintesa manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai langkah-langkah manajemen untuk merekrut, menyeleksi, dan mengembangkan anggota organisasi. Terlibat dalam pengaturan dan organisasi individu di dalam perusahaan atau organisasi, menggunakan fungsi-fungsi manajemen guna pencapaian tujuan organisasi melalui cara efisien serta efektif.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional menurut Yukl, (2015:320) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran pengikut terhadap nilai dan pentingnya kerja, sebagai dorongan dengan mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan pribadi. Menurut Robbins dalam Edison dkk, (2016:98) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin merangsang serta mendorong pekerjanya mencapai prestasi optimal.

Merujuk pada pendapat diatas dapat disintesa bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan kerja sama antara pemimpin dan bawahan guna tercapainya moralitas serta motivasi optimal. Serta mencakup ekspresi penghormatan, pengabdian, pemujaan serta kepercayaan pada pemimpin. Menurut Robbins dkk, (2015:383) merumuskan empat dimensi yaitu : pengaruh idelis, inspirasi motivasi, stimulus intelektual, dan perhatian individu.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini, (2019:89) menjelaskan sebagai tindakan dengan tingkat disiplin

karyawan padaperaturan berlaku dalam sebuah organisasi. Sejalan dengan pendapat Hamali dalam (Nandang et al., 2023) Disiplin pegawai merujuk pada tindakan seseorang yang patuh terhadap aturan serta prosedur berlaku maupun kedisiplinan dapat dijelaskan sebagai sikap serta tindakan sesuai peraturan organisasi, tertulis maupun tidak.

Dengan merujuk pada pendapat diatas dapat disintesis sebagai Disiplin kerja mencakup kesadaran serta kesiapan individu untuk patuh terhadap aturan perusahaan serna norma sosial berlaku, dengan tujuan mencapai kinerja kerja yang optimal. Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno, 2019) menguraikan indikator disiplin yaitu ketaatan pada waktu, aturan, tugas serta peraturan perusahaan.

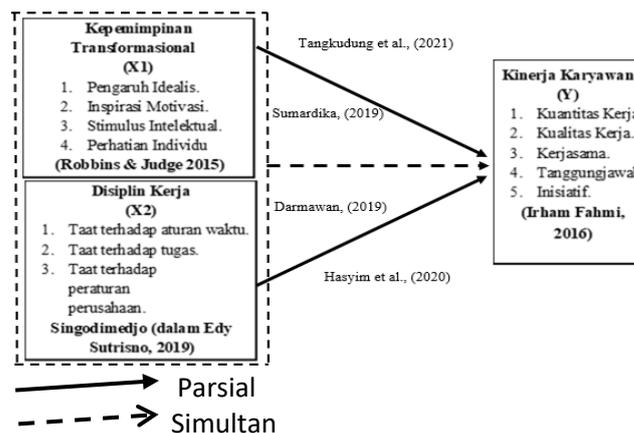
Kinerja Karyawan

Solehudin et al., (2022:7) menyatakan bahwa kinerja melibatkan penerapan wewenang serta pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pokok pada profesi maupun organisasi. Irham Fahmi, (2016:176) (2016:176) menjelaskan sebagai cakupan hasil dicapai sebuah organisasi, diantaranya yang memiliki keuntungan maupun yang tidak memiliki orientasi keuntungan dalam periode tertentu.

Dari pendapat diatas dapat disintesis bahwa Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan dalam sebuah organisasi, melibatkan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar kriteria yang dapat diukur, kualitas maupun kuantitas dengan tujuan serta periode tertentu. Menurut Irham fahmi, (2016:176) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator kinerja yaitu : kualitas dan kuantitas kerja, inisiatif serta pertanggung jawaban kerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka ini mencakup dua variabel independent yang memengaruhi variabel dependen. Konsep ini dapat diilustrasikan dalam sebuah kerangka konseptual, yaitu.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Pernyataan semestara sebagai dugaan terkuat untuk diuji, meliputi:

- H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Muda Mandiri Karawang.
- H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Muda Mandiri Karawang.
- H3 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Muda Mandiri Karawang.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Tujuan penelitian guna mengetahui kepemimpinan transformasional serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitramas Muda Mandiri Karawang. Penelitian dengan metode analisis verifikatif pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian yaitu PT Mitramas Muda Mandiri Karawang yang memiliki jumlah karyawan 40 dan seluruhnya sebagai sampel jenuh, dimana perolehannya dengan teknik *non probability sampling*. Sumber data primer yang dikumpulkan melalui studi lapangan, wawancara, observasi serta kuesioner. Adapun studi literatur serta dokumentasi sebagai data sekunder.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Table 4. Hasil Uji Validitas kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja Dan Kineja Karyawan

Indikator	Nilai r	r tabel	Ket.	Indikator	Nilai r	r tabel	Ket.	Indikator	Nilai r	r tabel	Ket.			
X1	X1.1	0,660	0,361	Valid	X2	X2.1	0,610	0,361	Valid	Y	Y.1	0,926	0,361	Valid
	X1.2	0,574	0,361	Valid		X2.2	0,677	0,361	Valid		Y.2	0,839	0,361	Valid
	X1.3	0,490	0,361	Valid		X2.3	0,695	0,361	Valid		Y.3	0,750	0,361	Valid
	X1.4	0,606	0,361	Valid		X2.4	0,566	0,361	Valid		Y.4	0,805	0,361	Valid
	X1.5	0,680	0,361	Valid		X2.5	0,622	0,361	Valid		Y.5	0,835	0,361	Valid
	X1.6	0,677	0,361	Valid		X2.6	0,734	0,361	Valid		Y.6	0,745	0,361	Valid
	X1.7	0,574	0,361	Valid		X2.7	0,727	0,361	Valid		Y.7	0,653	0,361	Valid
	X1.8	0,502	0,361	Valid		X2.8	0,788	0,361	Valid		Y.8	0,434	0,361	Valid
	X1.9	0,553	0,361	Valid		X2.9	0,832	0,361	Valid		Y.9	0,534	0,361	Valid
	X1.10	0,617	0,361	Valid		X2.10	0,745	0,361	Valid		Y.10	0,731	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Menurut hasil data uji tersebut guna pengukuran variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid dengan nilai r tabel 0.361. Sedangkan variabel disiplin dinyatakan valid dengan nilai r tabel 0.361. Adapun dari variabel kinerja karyawan menurut hasil data uji diatas memperoleh nilai r tabel 0.361.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	r tabel	Ket
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,780	0,6	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,756	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,811	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* >0,6 pada Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan Transformasional (X1), serta Disiplin Kerja (X2). Dari ketiga variabel diatas dalam hasil pengujian adalah reliabel

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99008100
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.089
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.1551

Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov: sig > 0,05 menunjukkan terdistribusi normal. Dengan sig. 0,15>0,05 data dianggap berdistribusi normal, memungkinkan kelanjutan penelitian.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

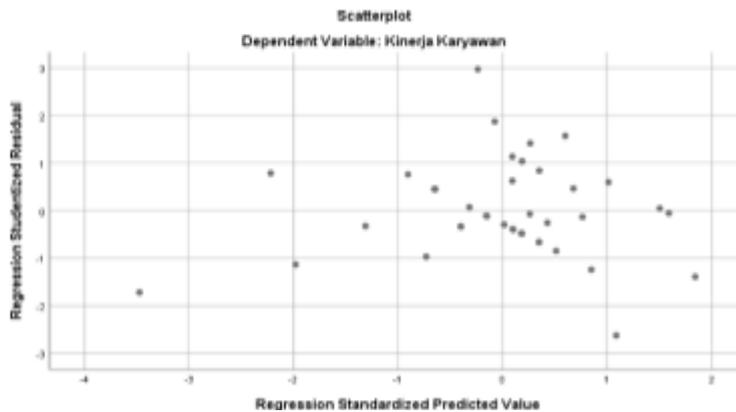
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	Standardized Coefficients					
1	(Constant)	12.465	4.231		2.946	.006			
	Kepemimpinan Transformasional	.554	.089	.684	6.210	.000	.989	1.011	
	Disiplin Kerja	.187	.088	.233	2.113	.041	.989	1.011	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan uji tersebut diperoleh nilai *Tolerance* yaitu 0.989 pada pengujian multikolinieritas yaitu >0,10, maknanya tidak termasuk multikolinieritas. Nilai VIF yaitu 1,011 dimana <10,00 sehingga tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan titik tersebar acak disekitaran 0 pada sumbu Y. Sehingga, terbebas dari heteroskedastisitas dan cocok untuk prediksi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	12.465	4.231		2.946	.006
	Kepemimpinan Transformasional	.554	.089	.684	6.210	.000
	Disiplin Kerja	.187	.088	.233	2.113	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Perhitungan koefisien regresi di dapat nilai konstanta sebesar 12,465 sedangkan koefisien b1 sebesar 0,554 dan b2 0,187 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,465 + 0,554 X_1 + 0,187 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.465	4.231		2.946	.006
	Kepemimpinan Transformasional	.554	.089	.684	6.210	.000
	Disiplin Kerja	.187	.089	.233	2.113	.041

i. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Analisa tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dari pengujian diperoleh $6,210 > 2,026$ (t-hitung > t-tabel), sehingga H1 diterima. Maknanya terdapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
- 2) Signifikansi berpengaruhnya Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) yaitu $0,041 < 0,05$, serta uji t dengan hasil $(2,113 > 2,026$ atau t-hitung > t-tabel), maka H2 diterima. Maknanya Disiplin Kerja (X1) dipengaruhi secara parsial oleh variabel Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (simultan)

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	193.444	2	96.722	23.170	.000 ^b
	Residual	154.456	37	4.174		
	Total	347.900	39			

i. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ii. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari uji tersebut diketahui nilai sig. $0,000 < 0,05$ serta nilai F hitung $23,170 > 3,24$ sehingga H3 diterima. Maknanya variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.746 ^a	.556	.532	2.04316	1.701

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Tabel tersebut menunjukkan koefisien determinasi (R Square) 0,556 sehingga besarnya mempengaruhi kepemimpinan transformasional serta disiplin kerja pada kinerja karyawan yaitu 0,556 atau 55,6%. Sedangkan sisanya adalah 0,444 atau 44,4% tidak terdapat didalam penelitian (ϵ).

Pembahasan

Pengaruh Parsial Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian ditemukan kepemimpinan transformasional berdampak secara signifikan parsial pada kinerja karyawan PT Mitramas Muda Mandiri Karawang. Nilai Sig. untuk variabel kepemimpinan transformasional $0,000 < 0,05$, t -hitung $6,210 > t$ -tabel $1,683$. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan, serta H_0 diterima sementara H_a ditolak.

Selaras dengan penelitian Tangkudung et al., (2021), menunjukkan Dimana budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tampak disiplin kerja mempengaruhi secara parsial kinerja pegawai PT Mitramas Muda Mandiri. Dengan nilai sig. $< 0,05$ serta t -hitung $> t$ -tabel, variabel independen dianggap mempengaruhi variabel dependen. Disiplin kerja mempunyai nilai sig. $0,041 < 0,05$ serta t -hitung $2,113 > 1,683$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Selaras Hasyim et al., (2020), diperoleh pengaruh besar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji hipotesis Uji F atau tabel anova. Ditemukan nilai sig. $0,000$ dan nilai F-hitung $23,170$. Dimana uji F apabila nilai sig. $< 0,05$ dan F-hitung $> F$ -tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun nilai sig. $0,000 < 0,05$ lalu F-hitung $> F$ -tabel ($23,170 > 3,230$). Maka, variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan simultan.

Berdasarkan Djuaraidi dkk, (2020) terdapat beragam variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan diantaranya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara parsial. Dilihat pada uji t dengan t -hitung $> t$ -tabel ($6,210 > 1,683$) serta tingkat signifikansi $0,000$.
2. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial. Dilihat dari uji t dengan t -hitung $>$ nilai t -tabel ($2,113 > 1,683$) serta tingkat signifikansi $0,041$.
3. Variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Hasil uji F menunjukkan t -hitung $> t$ -tabel ($23,170 > 3,230$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$.

Implikasi

1. PT Mitramas Muda Mandiri mampu meningkatkan perhatian gaya kepemimpinan transformasional bagi peningkatan kinerja serta hasil optimal karyawan guna mencapai target kerja sesuai penetapan serta meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. PT Mitramas Muda Mandiri meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan perbaikan mulai dari jadwal masuk, melihat dari seringnya karyawan tidak menaati hal tersebut untuk dibuat SOP baru. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat memperhatikan jam masuk serta pulang dengan lebih disiplin.
3. Penelitian mendatang dapat lebih meluaskan variabel diluar dari penelitian ini melalui kombinasi variabel penelitian, seperti motivasi kerja ataupun lainnya.

Daftar Pustaka

- A. Dasuki, A. Sang, and T. N. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi." *Jurnal Parameter*, Vol. 6, No, 11–25.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Andi Amirul Mukminin, B. S. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Journal Point of View Research Management*, 1(3), 19–28.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Asep Jamaludin. (2020). Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli*. Vol 7 No 2.
- Cahyawening. (2019). *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung)*. Tesis. Program S2 Management Universitas Wdyatama, Bandung.
- Calvin Alfa Tangkudung, & R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1382–1391.
- Cetakan ke 1. Alfabeta. Bandung
- Djuaraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1–14.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progeam IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, M.A.N., Maje, G.I.L., Alimah, V. & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- I Made Sumardika, I. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 121-127.
- Irham Fahmi. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Medan: Mandar Maju.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press.
- Nandang, Wanta, Asep Jamaludin, A. T. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*, Vol 7. No.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Jl. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo - Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen.*, 1(1), 1–7.
- Putu Darmawan Putra, I. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 9-16.
- Robbins, S. dan J. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ryan Julio Dwi Putra, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan.*, 2(1), 102-118.

- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1),. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Deepublish. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penulisan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Jakarta: Alfabeta.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Indeks.