

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINTANG
CITRA MANDIRI DENPASAR**

Dwik Marta Danang Stiyawan

A.A Media Martadiana SE.M.M

Ni Ketut Sariyani SE.M.M

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Warmadewa

Email : Danangstiyawan95@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua karyawan yang terdapat pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar sejumlah 37 orang yang dijadikan responden. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner dalam pengumpulan datanya, dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel kepemimpinan transformasional) sebesar 0,396, menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi β_2 (variabel motivasi kerja) sebesar 0,251, menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_3 (variabel lingkungan kerja) sebesar 0,354, menunjukkan bahwa meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan, nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

ABSTRAK

This research was conducted at CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar. This study aims to examine the effect of transformational leadership, work motivation and work discipline on employee performance on the CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar. The population in this study were all employees in the CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar. The method of determining the sample used in this study is a saturated sample, where all employees contained in the CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar numbered 37 people who were used as respondents. This study uses the method of observation, interviews and questionnaires in data collection, and the analysis technique used is multiple linear regression analysis that is processed using SPSS software. Based on the results of the analysis, this study shows that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Regression coefficient β_1 (transformational leadership variable) of 0.396, indicates that increasing transformational leadership will improve employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Regression coefficient β_2 (variable work motivation) of 0.251, indicating that increased work motivation will improve employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Regression coefficient β_3 (work environment variables) of 0.354, indicating that increasing work discipline will improve employee performance, the significance value of F is 0,000 <0.05, then H_0 is rejected. This means that work discipline, work motivation, environment simultaneously significantly influence employee performance at the Office of Cooperatives and SMEs in Bali Province.

Keywords: transformational leadership, work motivation, work discipline, employee performance

A. PENDAHULUAN

Di era sekarang, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutment haruslah berorientasi pada model kompetensi. Dalam suatu organisasi tertentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi yang mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat.

Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitar, karena memberikan kontribusi seperti, pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga

menekan angka pengangguran. Sedangkan kontraktor adalah perusahaan yang melakukan kontrak kerja dengan orang atau perusahaan lain untuk memasok barang atau menyelesaikan jasa tertentu. Bidang kerjanya mungkin pembangunan gedung, pembuatan jalan raya, pembangunan instalasi listrik, dan penyediaan ribuan generator. Dalam prakteknya, sebuah perusahaan kontraktor tidak menyelesaikan pekerjaan proyek tersebut secara sendirian. Bahkan, bila nilai proyeknya besar, maka kontraktor tersebut mencari puluhan atau ratusan kontraktor lain untuk menyelesaikan proyek. Ringkasnya, perusahaan tersebut mensubkontrakkan pekerjaan ke perusahaan-perusahaan lain, contohnya di

bidang properti. Properti adalah salah satu bentuk aset investasi yang trend harganya selalu naik dari tahun ke tahun. Jadi jika anda memiliki "dana menganggur" yang cukup banyak, tentu akan lebih aman jika disimpan dalam bentuk properti dari pada dalam bentuk tabungan ataupun deposito. CV Bintang Citra Mandiri bergerak dalam bidang kontraktor dan banyak perusahaan yang saingan, yang bergerak dalam bidang yang sama, maka perlu sistem sumber daya manusia yang lebih bagus untuk menghadapi saingan perusahaan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Stephen P Robbin dalam Sudaryono, 2017:177).

Motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam oleh Heny Sidanti, 2015).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Amran dalam Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lapian, Lucky Dotulong, 2015:83).

Kinerja karyawan adalah konsep universal dari efektifitas operasional organisasi yang merupakan bagian organisasi dan bagian karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Istilah kinerja berasal dari kata job

performance (prestasi kerja) atau actual performance (prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkuprawira dalam Edward et al, 2014).

C. METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. BINTANG CITRA MANDIRI. Objek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Citra Mandiri

2. Identifikasi Variabel

Penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen.

3. Definisi Variabel

a. Kepemimpinan transformasional adalah respon karyawan di CV. Bintang Citra Mandiri terhadap sifat karakter, atau kegiatan pimpinan untuk memengaruhi perilaku karyawan secara positif, menciptakan visi baru, memobilisasi komitmen untuk menjalankan visi dan mentransformasi pengikut baik pada tingkat individual maupun tingkat organisasi.

b. Motivasi adalah suatu bentuk pemberian berupa support atau dorongan baik berupa semangat ataupun materil yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang ada pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar untuk meningkatkan kinerja karyawannya .

c. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan di CV. Bintang Citra Mandiri terhadap kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan berkerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

d. Kinerja karyawan adalah respon karyawan di CV. Bintang Citra Mandiri terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan observasi.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas,

uji reliabilitas, dan analisis kuantitatif.

D. Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis grafik histogram, *normal probability plot* dan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* tabel. Adapun hasil analisis menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*.

c. Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer dan dengan grafik scatterplot. Metode glesjer meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. Error		
Kepemimpinan transformasional	0,396	0,093	4,281	0,000
Motivasi kerja	0,251	0,097	2,599	0,011
Disiplin kerja	0,354	0,110	3,220	0,002
(Constant)	: 0,135			
F Statistik	: 54,407			
Sig F	: 0,000			

R^2	: 0,630
-------	---------

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,135 + 0,396 X_1 + 0,251 X_2 + 0,354 X_3$$

3. Hasil Uji F-test

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.797	3	21.599	54.40	.000
Residual	38.111	33	.397	7	b
Total	102.907	36			

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja

Adapun langkah-langkah pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara serempak (uji F).

4. Hasil Uji t

- a. t hitung (4,281) > ttabel (2,036) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. t hitung (2,599) > ttabel (2,036) dengan tingkat signifikansi 0,011 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. t hitung (3,220) > ttabel (2,036) dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Dominan

Tabel 3

Hasil Analisis Dominasi

Variabel	standardized Coefficients Beta
Kepemimpinan transformasional (X1)	0,353
Motivasi kerja (X2)	0,231
Disiplin kerja (X3)	0,330

Berdasarkan Tabel 20 diperoleh nilai Koefisien regresi β_1 (variabel kepemimpinan transformasional) sebesar 0,353 dan Koefisien regresi β_2 (variabel motivasi kerja) sebesar 0,231 serta Koefisien regresi β_3 (variabel disiplin kerja) sebesar 0,330 dimana variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai yang lebih besar dari motivasi kerja dan disiplin kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,353. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar .

6. Pembahasan

Berdasarkan analisis dominan variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai yang lebih besar dari motivasi kerja dan disiplin kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,396. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar.

E. Kesimpulan Dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan transformasional , motivasi kerja , dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar
- b. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar.
- d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar.
- e. Variabel kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar

2. Saran

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka disarankan bagi CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar sebagai berikut :

- a. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar, agar dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional , maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar meningkatkan kepemimpinan transformasional yang baik agar kinerja karyawan pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar semakin meningkat.
- b. Dalam usaha mengefektifkan motivasi kerja sebaiknya memperhatikan motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar sehingga kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.
- c. Dalam upaya untuk memperhatikan disiplin kerja perusahaan seharusnya memberikan perhatian tentang keadaan pemimpin, pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar dengan meningkatnya disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Pada CV. Bintang Citra Mandiri Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar Frandytama. 2017. pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog sub divre ponorogo

Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M., QWP. 2017. MANAJEMEN KINERJA KEPEGAWAIAN dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Penerbit CV Pustaka Setia Bogor

Ghozali Imam, 2002. Variat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, S.P. Malayu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara Jakarta

Handoko, T. Hani, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulong. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Heny Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Secretariat DPRD Kabupaten Madiun

Mulyadi, S.E., M.M. 2015. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM). Penerbit In Media Bogor

Nurul Mutmainah. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.

Penerbit Prenada Media Group Jakarta

Sugiono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

Wiratna Sujarweni V. 2018. METODELOGI PENELITIAN BISNIS DAN EKONOMI PENDEKATAN KUANTITATIF. Penerbit Pustaka Baru Press Yogyakarta

Yanti Komala Sari. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai.