

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NSC FINANCE CABANG BANTUL

Jefry Satria Rukmandanu

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: satriaiefry01@gmail.com

No Kontak: 087839932213

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; dan memahami variabel yang paling dominan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan bantuan kuesioner dari 53 karyawan PT NSC Finance, Cabang Bantul. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hipotesis diajukan oleh uji t, uji F dan variabel yang dipertanyakan secara dominan didukung oleh perbandingan koefisien regresi standar. Hasil analisis menunjukkan semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada $\alpha = 5\%$. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to study transformational leadership style on employee performance; the effect of work motivation on employee performance; the influence of work discipline on employee performance; and understand the most dominant variable between transformational leadership style, work motivation and work discipline on employee performance. Primary data were collected using questionnaire assistance from 53 employees of PT NSC Finance, Bantul Branch. Data were analyzed using multiple linear regression. The hypothesis is proposed by the t test, the F test and the questionable variable are dominantly supported by a comparison of standardized regression coefficients. The results of the analysis show all the independent variables namely transformational leadership style, work motivation and positive and significant work discipline on employee performance both partially and simultaneously at $\alpha = 5\%$. The most dominant variable influencing employee performance is work motivation variable.

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

PENDAHULUAN

PT Nusantara Surya Ciptadana (PT NSC) Finance merupakan anak perusahaan yang tergabung dalam kelompok bisnis keluarga PT Nusantara Sakti Group. PT NSC bergerak dalam usaha pembiayaan (*leasing*) khusus untuk sepeda motor Honda. Besarnya market share

dan pertumbuhan positif penjualan sepeda motor Honda merupakan peluang besar untuk perkembangan bisnis PT NSC. Pada tahun 2016, PT Astra Honda Motor (AHM) mampu membukukan penjualan sepeda motor terbanyak di lingkup domestik dengan *market share* sebanyak 73,86 persen. Jumlah tersebut meningkat dari torehan tahun 2015 yang sebesar 68,7 persen dengan total penjualan 4.380.88 unit (www.otomotifnet.com). Namun demikian, selain ada peluang dari besarnya jumlah penjualan sepeda motor Honda (unit), tetapi PT NSC tetap harus bersaing dengan perusahaan *leasing* lainnya agar dapat eksis dan berkembang. Hal tersebut dapat dicapai dengan adanya kinerja individu atau karyawan yang baik karena kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang terlibat dalam beroperasinya perusahaan.

(Rivai & Basri, 2008) mengatakan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, perusahaan yang mengharapkan kinerja perusahaan tinggi atau tercapainya tujuan perusahaan maka perusahaan dituntut mengusahakan kinerja individual dari karyawannya yang setinggi-tingginya. Namun demikian kinerja tinggi bagi karyawan bukanlah suatu hal yang mudah dicapai karena banyak variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Yukl, 2013) salah satu variabel yang mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional pada umumnya mempunyai. Pendapat tersebut didukung hasil penelitian (Solechah, D.Hamid, & H.N, 2013) dan (Tucunan, W.G.Supartha, & I.G.Riana, 2014) menunjukkan bahwa salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut (Robbins & Judge, 2013) pimpinan transformasional mampu mengilhami para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kepentingan organisasi kearah yang lebih baik dan dapat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap para pengikut mereka.

Menurut (Mangkunegara, 2011), selain variabel kepemimpinan terdapat variabel lain yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja yakni variabel motivasi kerja. Motivasi yang dimaksud adalah kondisi atau energi yang menggerakkan individu yang tertuju pada pencapaian tujuan organisasi. Sikap mental individu yang positif dapat mendorong dirinya untuk mencoba mencapai kinerja dengan upaya yang maksimal. Pendapat tersebut didukung hasil penelitian (Luhglatno, 2006) yang menemukan adanya hubungan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja. Menurut (Luthans, 2006) apabila motivasi tidak ada pada diri individu karyawan, maka individu tersebut akan berdampak pada pengeluaran biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi.

Variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Semakin baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka semakin baik kinerjanya (Syamsuddinnor, 2014). Menurut (Mangkuprawira, 2011) Kedisiplinan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Dengan demikian jika peraturan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang tidak baik. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi peraturan perusahaan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik. Menurut (Widjaja, 2001), tidak ada organisasi yang mempunyai prestasi tinggi tetapi tidak menerapkan disiplin dengan derajat yang tinggi. Selanjutnya dikatakan bahwa pegawai harus mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh rasa pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan dari informasi yang berasal dari pihak manajemen dan karyawan PT NSC Finance Cabang Bantul, terdapat beberapa permasalahan kinerja pada karyawan secara

individual diantaranya ditemui adanya karyawan bagian marketing yang dituntut bekerja dengan target penjualan/pembiayaan, tetapi ada yang tidak mampu mencapai target penjualan/pembiayaan, karyawan bagian *field collector* yang bertugas menagih angsuran nasabah tetapi gagal melakukan penagihan, dan karyawan bagian surveyor yang bertugas memvalidasi data calon nasabah dengan teliti tetapi terdapat karyawan yang tidak begitu teliti meneliti berkas pengajuan kredit.

Masih menurut informasi dari pihak manajemen dan karyawan, penyebab dari tidak meratanya kinerja karyawan disebabkan oleh banyak hal yang sangat kompleks, diantaranya gaya kepemimpinan yang dipakai pimpinan. Pada gaya kepemimpinan transformasional, pimpinan seharusnya memiliki komitmen sehingga dapat dipercaya karyawan tetapi pimpinan PT NSC Finance Kantor Cabang Bantul kadang melanggar komitmen tersebut, misalnya pimpinan dan karyawan sudah berkomitmen untuk datang ke kantor tepat waktu tetapi pimpinan kadang datang terlambat. Pimpinan seharusnya mengarahkan atau memberitahu karyawan bagaimana agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tetapi pimpinan lebih sering menuntut pekerjaan diselesaikan dengan baik atau target terpenuhi tanpa mengarahkan.

Dilihat dari motivasi kerja, terdapat karyawan tidak menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Misalnya seharusnya karyawan selalu terdorong untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan, tetapi ada karyawan yang bekerja dengan tidak penuh semangat guna mencapai target. Dilihat dari kedisiplinan, sesuai dengan komitmen bahwa karyawan dan pimpinan harus datang tepat waktu tetapi masih terdapat banyak yang terlambat datang di kantor. Karyawan seharusnya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi masih ditemui karyawan yang bekerja dengan melanggar prosedur (SOP), misalnya karyawan bagian surveyor yang memvalidasi dokumen yang sebenarnya tidak memenuhi syarat. Berdasarkan pada uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NSC Finance Cabang Bantul.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

(Rivai & Basri, 2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target kerja yang telah ditentukan dan telah disepakati terlebih dahulu secara bersama. Sedangkan (Hasibuan, 2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja dengan mengubah sikap keyakinan, dan nilai-nilai (Fernandez-Muniz, J.M.Montes-Peon, & C.J.Vazquez-Ordas, 2014). Pemimpin memperhatikan kebutuhan bawahan; mengubah kesadaran bawahan dalam menghadapi masalah; dan mereka mampu membangkitkan dan menginspirasi bawahan untuk berusaha dengan ekstra guna mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Robbins & Judge, 2013), para pemimpin transformasional mengilhami para pengikut untuk mengutamakan kebaikan organisasi dari pada kepentingan diri mereka dan dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja para pengikut mereka. Menurut (Wu, S.H.Chang, C.M, C.T.Chen, & C.P.Wang, 2011), perilaku pemimpin transformasional mengarah pada inspirasi dan memotivasi tenaga kerja. Hasil penelitian (Solechah et al., 2013) dan (Tucunan et al., 2014) mendukung pendapat sebelumnya dimana terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

H1: terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja

(Robbins & Judge, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kerelaan individu untuk berupaya semaksimal mungkin dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut (Hasibuan, 2009), motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan seseorang untuk bekerja supaya mereka bersedia bekerja sama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori motivasi yang masyhur adalah teori yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) (Luthans, 2006). Motivasi intrinsik adalah penghargaan yang berasal dari dalam individu yang dirasakan individu ketika melakukan pekerjaan dan pekerjaan tersebut mampu memberikan kepuasan bagi individu. Orang yang termotivasi secara intrinsik akan berkomitmen terhadap suatu tugas dibanding mereka yang termotivasi secara ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu yang berperan dalam menentukan perilaku individu dalam kehidupannya. Hasil penelitian (Solechah et al., 2013) dan (Tucunan et al., 2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

H2: terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2009) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kerelaan seseorang mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Mangkuprawira, 2011), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang dengan kesadarannya menaati peraturan organisasi tertentu.

Menurut (Mangkuprawira, 2011), kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pendapat tersebut didukung hasil penelitian (Syamsuddinnor, 2014) dan (Meilany & Ibrahim, 2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pustaka baik teori maupun hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijabarkan pada sub bab sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh ((Yukl, 2013), (Solechah et al., 2013), dan (Tucunan et al., 2014)), motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Syamsuddinnor, 2014), dan disiplin kerja juga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ((Widjaja, 2001); (Meilany & Ibrahim, 2015))

H4: terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Sumber Data, Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusa Surya Ciptadana (PT NSC) Finance Cabang Bantul sejumlah 53 orang. Menurut (Arikunto, 2011), sampel untuk penelitian yang subjeknya (anggota populasinya) kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semuanya. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini diambil metode sensus yaitu semua anggota populasi diambil sebagai responden sehingga tidak ada sampel.

Pengembangan Hipotesis

Pertanyaan dalam kuisisioner dikuantitatifkan dengan skala pengukuran skala likert 1-5. Sebelum data yang diperoleh dari kuisisioner dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Adapun definisi operasional masing-masing variable sebagai berikut:

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan pekerjaan yang diemban dan kesungguhan kerja karyawan PT NSC Finance Cabang Bantul. Indikator kinerja diadopsi dari (Mathis & John, 2009) yaitu: kuantitas output, kualitas output, jangka penyelesaian waktu output, sikap kooperatif.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya dari pimpinan PT NSC Finance yang mampu mengilhami karyawan PT NSC Finance untuk menguatkan kebaikan organisasi dibandingkan kepentingan diri mereka dan dapat memiliki pengaruh besar terhadap karyawan PT NSC Finance. Indikator variabel gaya kepemimpinan mengadopsi (Robbins & Judge, 2013) yaitu: Kharisma, motivasi yang inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan pada diri karyawan baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Indikator variabel motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik mengacu pada teori Herzberg yang dikutip oleh (Luthans, 2006) yaitu Motivasi intrinsik meliputi *achievement, recognition, work it self, responsibility, advancement* dan motivasi ekstrinsik meliputi pemberian motivasi oleh pimpinan, *quality of supervisor, policy and administration, interpersonal relation, working condition, dan wages*.

Disiplin kerja merupakan keadaan dimana karyawan PT NSC Finance mematuhi peraturan dan standar kerja di tempatnya bekerja. Disiplin kerja diukur dengan indikator yang diadopsi dari (Rivai & Basri, 2008) yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis, ketaatan pada waktu kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson (pearson correlation) dimana dalam penghitungannya menggunakan bantuan software SPSS. Instrumen pertanyaan dianggap valid ketika pearson correlation lebih besar dari nilai r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini n merupakan jumlah sampel/responden. Pada penelitian ini, jumlah responden (n) untuk uji coba kuisisioner = 53 dan besarnya "df" 53-2 = 51. Dengan df = 51 dan alpha (α) = 0,05 didapat r- tabel = 0,271. Berikut hasil uji validitas untuk tiap variabel penelitian:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai diukur dengan sepuluh butir pertanyaan. Berdasarkan koefisien korelasi setiap butir pertanyaan terhadap skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid untuk dijadikan alat ukur karena nilai r-hitung (korelasi) untuk setiap butir pertanyaan lebih besar dari r-tabel (0,271).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan ke-	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,686	0,271	Valid
2	0,720	0,271	Valid
3	0,717	0,271	Valid
4	0,517	0,271	Valid
5	0,757	0,271	Valid
6	0,734	0,271	Valid
7	0,756	0,271	Valid
8	0,518	0,271	Valid
9	0,556	0,271	Valid
10	0,550	0,271	Valid

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diukur dengan dua belas butir pertanyaan. Berdasarkan koefisien korelasi setiap butir pertanyaan terhadap skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid untuk dijadikan alat ukur karena semua butir pernyataan mempunyai nilai r-hitung (korelasi) lebih besar dari r-tabel.

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pernyataan ke-	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,703	0,271	Valid
2	0,795	0,271	Valid
3	0,638	0,271	Valid
4	0,657	0,271	Valid
5	0,683	0,271	Valid
6	0,503	0,271	Valid
7	0,475	0,271	Valid
8	0,647	0,271	Valid
9	0,702	0,271	Valid
10	0,588	0,271	Valid
11	0,678	0,271	Valid
12	0,518	0,271	Valid

c. Motivasi Kerja (X₂)

Variabel motivasi kerja diukur dengan sebelas butir pernyataan. Berdasarkan koefisien korelasi setiap butir pernyataan terhadap skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid untuk dijadikan alat ukur karena semua butir pernyataan mempunyai nilai r-hitung (korelasi) lebih besar dari r-tabel.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan ke-	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,594	0,271	Valid
2	0,344	0,271	Valid
3	0,725	0,271	Valid
4	0,749	0,271	Valid
5	0,739	0,271	Valid

6	0,586	0,271	Valid
7	0,636	0,271	Valid
8	0,783	0,271	Valid
9	0,630	0,271	Valid
10	0,673	0,271	Valid
11	0,449	0,271	Valid

d. Disiplin Kerja (X₃)

Variabel Disiplin Kerja diukur dengan sembilan butir pernyataan. Berdasarkan koefisien korelasi setiap butir pernyataan terhadap skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid untuk dijadikan alat ukur karena semua butir pernyataan mempunyai nilai r-hitung (korelasi) lebih besar dari r-tabel.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan ke-	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,550	0,271	Valid
2	0,626	0,271	Valid
3	0,728	0,271	Valid
4	0,639	0,271	Valid
5	0,757	0,271	Valid
6	0,628	0,271	Valid
7	0,704	0,271	Valid
8	0,514	0,271	Valid
9	0,560	0,271	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *cronbach's alpha* menggunakan bantuan SPSS. Kelompok butir pertanyaan untuk sebuah variabel dianggap reliabel ketika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data primer adalah reliable.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (hitung)	Cronbach's Alpha (batas)	Keterangan
Kinerja karyawan	0,850	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,862	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,837	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,776	0,60	Reliabel

Karakteristik Responden

Responden penelitian sejumlah 53 orang karyawan dengan karakteristik sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Jenis pekerjaan di PT Nusantara Surya Ciptadana (PT NSC) Finance bukan merupakan jenis pekerjaan yang dikhususkan pada orang dengan jenis kelamin laki-laki saja atau perempuan saja, tetapi dapat dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan. Oleh karenanya karyawan di PT Nusantara Surya Ciptadana (PT NSC) Finance terdapat laki-laki dan perempuan. Berdasarkan distribusinya, karyawan laki-laki lebih banyak (62%) dibandingkan perempuan.

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
---------------	----------------	----------------

Laki-laki	33	62
Perempuan	20	38
Total	53	100

b. Umur

Umur merupakan patokan bagi seseorang untuk layak atau tidaknya untuk bekerja dikarenakan semakin tua umur seseorang pada usia produktif, dituntut untuk bekerja, karena di usia tersebut memiliki tanggung jawab untuk mencari nafkah untuk dirinya dan keluarganya. Umur pegawai atau tenaga kerja biasanya berhubungan dengan tingkat produktivitas atau kinerja. Umur yang relatif muda diharapkan lebih mempunyai produktivitas atau kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang lebih tua karena umur yang lebih muda diharapkan mempunyai semangat dan tenaga yang lebih besar. Umur responden paling muda berumur 22 tahun dan paling tua berumur 40 tahun. Tabel Distribusi Responden Menurut Umur menunjukkan bahwa semua responden masih berusia produktif dimana sebagian besar (58%) berada pada rentang usia 22-28 tahun.

Distribusi Responden Menurut Umur

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
22 – 28	31	58
29 – 34	12	23
35 – 40	10	19
Total	53	100

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat dijadikan sebagai indikator kemampuan pegawai dalam pola pikir dan inisiatif. Semakin tinggi tingkat pendidikan diharapkan mampu meningkatkan atau memperbaiki pola pikir yang lebih sistematis karena memadukan antara luasnya pengetahuan dan kematangan berpikir sehingga kinerja lebih baik. Tabel Distribusi Responden Menurut Pendidikan menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikannya, jumlah terbanyak berpendidikan Sarjana (45%), diikuti SLTA (36%) dan paling sedikit Diploma (19%).

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	19	36
Diploma	10	19
Sarjana	24	45
Total	53	100

d. Pengalaman

Pengalaman pekerjaan mempunyai hubungan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai dengan pekerjaannya tersebut. Semakin lama pengalaman atau masa kerja sepatutnya mempunyai kinerja lebih baik seiring dengan meningkatnya kemampuan dan ketrampilan. Tabel Distribusi Responden Menurut Pengalaman menunjukkan bahwa berdasarkan pada masa kerja, masa kerja paling sebentar selama 1 tahun dan paling lama selama 15 tahun. Sebagian besar responden (74%) bekerja diantara 1-5 tahun dan paling sedikit diantara 6-10 tahun (9%).

Distribusi Responden Menurut Pengalaman

Pengalaman (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 5	39	74

6 – 10	5	9
11 – 15	9	17
Total	53	100

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang dipakai hanya tiga uji yaitu normalitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas. Sedangkan autokorelasi tidak dipakai karena data primer yang digunakan adalah data *cross section*. Data penelitian berdistribusi normal atau memenuhi syarat normalitas karena hasil uji normalitas dengan metode K-S menunjukkan nilai sig (0,470) > 0,05 (Tabel 1.)

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik untuk Normalitas dengan Metode K-S One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91306227
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.847
Asymp. Sig. (2-tailed)		.470

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data juga terbebas dari gejala multikolinearitas karena nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tiap variabel < 10 (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Gaya Kepemimpinan transformasional	.731	.384	.226	.499	2.003
Motivasi kerja	.762	.388	.229	.422	2.372
Disiplin kerja	.721	.335	.193	.481	2.081

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji homoskedastisitas yang menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregres variabel bebas terhadap residual absolut menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak ada yang signifikan berpengaruh terhadap residual absolutnya (sig > 0,05) yang berarti bahwa data bersifat homogen (Tabel 3).

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.132	2.631		.050	.960
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.047	.062	-.152	-.763	.449
	Motivasi Kerja	.022	.088	.055	.251	.803
	Disiplin Kerja	.066	.080	.169	.830	.411

a. Dependent Variable: ABRESID

Hasil analisis regresi menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat diringkas seperti pada table 4 berikut

Tabel 4. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.276	3.732		.342	.734
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.255	.088	.320	2.912	.005
	Motivasi Kerja	.369	.125	.353	2.949	.005
	Disiplin kerja	.283	.114	.279	2.488	.016

Varibel terikat: Kinerja karyawan (Y)

Dengan merujuk pada tabel 4 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,276 + 0,255X_1 + 0,369X_2 + 0,283X_3$$

Persamaan di atas mengindikasikan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT NSC Cabang Bantul.

Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputuasannya adalah Jika nilai F hitung > F tabel atau *sig probability* < 0,05, maka menolak H_0 . Nilia F-Tabel dapat dicari di tabel F dengan $F(k-1;n-k;\alpha)$, dimana k = total variabel penelitian (bebas+terikat), dan n = jumlah observasi, maka nilai F-Tabel (3;49;5%) = 2,79.

Tabel 5 Hasil Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.898	3	150.966	38.870	.000 ^a
	Residual	190.310	49	3.884		
	Total	643.208	52			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan ada atau tidak adanya pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam terhadap variabel terikat. Kriteria keputusan dalam uji t ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ probability < 0,05$ maka menolak H_0 . Nilai t_{tabel} diperoleh dengan $df = n - k$ dan $\alpha = 5\%$, dimana $n =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel bebas dan terikat, sehingga nilai df dalam penelitian ini adalah $53 - 4 = 49$. Dengan $df = 49$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh t_{tabel} 2,009. Dalam penelitian ini Uji statistik t digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kesatu, kedua, dan ketiga.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 2,912 dan lebih besar dari t_{tabel} (2,009) yang berarti menolak H_0 . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk pengaruhnya adalah pengaruh positif yang ditunjukkan tanda positif pada koefisien regresi. Artinya ketika persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan semakin baik maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Solechah et al., 2013) dan (Tucunan et al., 2014).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) adalah 2,949 dan lebih besar dari t_{tabel} (2,009) yang berarti menolak H_0 . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk pengaruhnya adalah pengaruh positif yang ditunjukkan tanda positif pada koefisien regresi. Artinya ketika motivasi karyawan semakin meningkat maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian (Solechah et al., 2013) dan (Tucunan et al., 2014).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_3) adalah 2,488 dan lebih besar dari t_{tabel} (2,009) yang berarti menolak H_0 . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk pengaruhnya adalah pengaruh positif yang ditunjukkan tanda positif pada koefisien regresi. Artinya ketika disiplin kerja karyawan semakin meningkat maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya diantaranya yang sudah dilakukan oleh (Syamsuddinnor, 2014) dan (Meilany & Ibrahim, 2015).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 dan F_{tabel} tersebut maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} (38,870) $>$ F_{Tabel} (2,79). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai koefisien regresi (beta) yang sudah distandardisasi. paling besar adalah variabel motivasi (0,353). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Ciptadana (PT NSC) pada $\alpha = 5\%$ baik secara parsial maupun simultan. Variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Ciptadana (PT NSC) dibandingkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, kinerja karyawan PT Nusantara Surya Ciptadana sudah baik. Namun jika melakukan perbaikan yang sudah disarankan dari peneliti yaitu Perbaikan pada gaya kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan mendorong jajaran pimpinan untuk dapat mengembangkan potensi karyawannya. Perbaikan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan merubah atau memodifikasi kebijakan agar lebih fleksibel sehingga mampu memotivasi karyawan. Perbaikan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan membuat pengawasan lebih ketat kepada karyawan khususnya karyawan di lapangan sehingga tidak banyak istirahat ketika jam kerja seperti dengan membuat logbook kegiatan harian maka diharapkan Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Ciptadana akan sangat baik. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan sampel agar hasil penelitian selanjutnya dapat berkembang dan lebih baik lagi dan melakukan perbedaan pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fernandez-Muniz, B., J.M.Montes-Peon, & C.J.Vazquez-Ordas. (2014). Safety Leadership, Risk Management and Safety Performance in Spanish Firms. *Safety Science* 70, 295–307.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Luhgianto. (2006). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja. *Fokus Ekonomi*, 1 No.1, 1–12.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi 10* (10th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & John, H. (2009). *Human Resources Management* (10 jilid I). Jakarta: Salemba 4.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan (Kasus di Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2 No.2, 1–11.
- Rivai, V., & Basri. (2008). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

- Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* 15th edition. *Pearson Education, Inc.,*.
- Solechah, Q., D.Hamid, & H.N, U. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Motivasi Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang). *Profit*, 7 No.1, 157–167.
- Syamsuddinor. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Socioscientia*, 6 No.1, 39–44.
- Tucunan, R. J. A., W.G.Supartha, & I.G.Riana. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3.9, 533–550.
- Widjaja. (2001). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Wu, T. ., S.H.Chang, C.M, S., C.T.Chen, & C.P.Wang. (2011). Safety Leadership and Safety Performance in Petrochemical Industries: The Mediating Role of Safety Climate. *Journal of Loss Prevention in Process Industries*, 716–721.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organization*. Alih bahasa: Sampe Maselinus, Rita Tondok Andarika. *Prentice-Hall, Inc.*