

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELINDO III TENAU KUPANG

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia agar memiliki kinerja yang maksimal termasuk dalam kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi. Dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan memperoleh kinerja yang maksimal. Menurut Moehariono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hal ini mengandung makna bahwa kinerja sebagai tolak ukur organisasi atau perusahaan di dalam melakukan perencanaan sehingga tercapai sesuai tujuan. Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Menurut Sinambela (2018), disiplin yaitu ketaatan terhadap peraturan maupun perintah yang telah dituliskan oleh organisasi. Disiplin sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, hal ini digunakan untuk memacu para pegawainya untuk menahan diri dalam mengurus bisnis baik secara sendiri-sendiri maupun dalam perkumpulan-perkumpulan. Selain itu, disiplin sangat membantu dalam mengajar pekerja untuk mematuhi dan menjalankan strategi, metode, atau pedoman yang ada, untuk menciptakan eksekusi yang hebat. Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Salah satu jenis gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan transformasional yang merupakan gaya kepemimpinan modern. Kepemimpinan transformasional lebih dipahami sebagai suatu gaya kepemimpinan yang

melibatkan para pengikut, memberikan dorongan serta inspirasi kepada para pengikutnya, berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan organisasi, menantang pengikutnya untuk menjadi pemecah persoalan secara inovatif, dan juga mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan-dukungan (Kosasih, 2020). Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo III Tenau Kupang. Dalam penelitian metode yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif , sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang. Teknik pengumpulan analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) Dan Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang digunakan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo III Tenau Kupang. Dan disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo III Tenau Kupang. Sedangkan secara simultan atau secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo III Tenau Kupang.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai konstanta α sebesar 18,791 sedangkan koefisien $b_1 = 0,091$, $b_2 = 0,068$. Dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 18,791 + 0,091 + 0,068$. Selain itu hasil uji hipotesis pertama yaitu ada gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) di temukan Nilai Thitung 5,043 > Ttabel 1,683 dan tingkat signifikan = 0,000. Oleh karena nilai sigifikan. < 0,05 maka H_0 ($b_1 \neq 0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima yaitu variabel

gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berikutnya hasil uji hipotesis kedua yaitu disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja (X_2) ditemukan Nilai Thitung 3,001 > T tabel 1,683 dengan tingkat signifikan = 0,005. Oleh karena nilai signifikan. > 0,05 maka H_0 ($b_1 \neq 0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima yaitu disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk pengujian uji f didapatkan Fhitung 19,892 > Ftable 3,22 dengan tingkat sig.= 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) adalah 0,492 atau 49,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49,2%. Sedangkan pengaruh sebesar 50,8 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai