

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada CV Luvindo Teknik Mandiri)

Nil Amani¹, Ainun Mardhiyah², Onan Marakali Siregar³
Universitas Sumatera Utara

Artikel Info	ABSTRAK
<p>Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi yang menjadi elemen paling penting karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Luvindo Teknik Mandiri. Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Pegumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden secara langsung. Metode analisis data menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Uji koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai R adalah 0,466 melalui nilai R square di ketahui variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organsasi berpengaruh sebesar 84,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC license</p> 	<p>Corresponding Author: Nil Amani Universitas Sumatera Utara nilamanipurba@gmail.com</p>

PENDAHULUAN

Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian dan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu mengarahkan dan membangkitkan para pengikut untuk mencapai tujuan organisasinya (Rivai, 2020:3).

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang juga berperang penting dalam membangun kinerja karyawan karena semakin disiplin kerja pegawai semakin baik kinerja yang di capai. Hasibuan (2019: 88) disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh perusahaan. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hasibuan (Indrasari, 2017:51), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya.

CV Luvindo Teknik Mandiri adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam industry manufaktur, *engineering* yang menyuplai produk dan layanan teknis, fabrikasi dan kontraktor, juga memproduksi mesin-mesin dan *wear parts*. Berdasarkan data yang di peroleh dari perusahaan, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di CV Luvindo Teknik Mandiri yaitu masih rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari fluktuasi pada target dan realisasi penjualan di perusahaan. Berikut ini data kinerja karyawan dilihat berdasarkan target dan realisasi penjualan CV. Luvindo Teknik Mandiri pada tiga tahun terakhir tahun 2021-2023 berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan CV. Luvindo Teknik Mandiri

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase %
2021	3,993,296,280	3,868,276,500	97%
2022	5,860,276,500	6,658,562,338	114%
2023	6,660,562,338	6,278,138,322	94%

Berdasarkan tabel 1 terdapat perbandingan antara target dan realisasi penjualan di perusahaan disetiap tahunnya kurang mencapai target yang di tetapkan perusahaan. Realisasi penjualan di perusahaan lebih kecil dari pada target penjualan. Perusahaan memperoleh perbandingan atau profit yang tidak stabil atau menghadapi fluktuasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti melihat adanya masalah yaitu kurangnya motivasi karyawan, Pemimpin jarang memberikan motivasi kepada karyawan dalam kegiatan sehari-hari, serta kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan secara langsung karena pemimpin yang jarang berada di perusahaan. Disiplin kerja juga masih rendah dimana masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masih ada karyawan yang santai dalam bekerja. Budaya organisasi juga belum berjalan dengan baik karena rendahnya kemauan dan keagresifan karyawan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti yang terdapat pada tabel 1 dimana target kerja yang telah ditentukan belum sepenuhnya dapat di tercapai.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini menghubungkan pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di CV Luvindo Teknik Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Luvindo Teknik Mandiri yang berjumlah 40 orang. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:85).

Skala yang digunakan sebagai pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu skala likert yang bertujuan untuk mengetahui skor atau nilai dari setiap pernyataan. Alat pengukuran yang digunakan peneliti dalam menentukan skor dari setiap pernyataan akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5

2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen dilakukan untuk menguji pertanyaan dalam kuesioner atau angket yang dibuat oleh peneliti. Alat uji instrument yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2015:361). Sedangkan uji reliabilitas menurut Ghozali (Rahmani, 2022:91) adalah alat untuk mengukur suatu kuesiner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk.

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil uji validitas pada menggunakan $r_{tabel} = 0,320$ yang disebarkan kepada responden berjumlah 40 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki skor nilai yang valid, dengan nilai rhitung lebih besar dari r_{tabel} . Hal tersebut menunjukka bahwa semua pernyataan pada kuesioner penelitian telah layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Pada uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, nilai alpha yang diperoleh padavariabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y masing-masing telah lebih besar dari 0,6, sehingga dapat menyatakan bahwa pernyataan yang digunakan telah reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Item	Validitas		Reliabilitas		
		rhitung	rtabel 5%	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1.1	0,475		Valid		
2	X1.2	0,553		Valid		
3	X1.3	0,553		Valid		
4	X1.4	0,551		Valid		
5	X1.5	0,631		Valid	0,634	Reliabel
6	X1.6	0,559		Valid		
7	X1.7	0,499		Valid		
8	X1.8	0,366		Valid		
9	X2.1	0,605	0,320	Valid		
10	X2.2	0,449		Valid		
11	X2.3	0,383		Valid		
12	X2.4	0,675		Valid		
13	X2.5	0,675		Valid	0,714	Reliabel
14	X2.6	0,367		Valid		
15	X2.7	0,675		Valid		
16	X2.8	0,487		Valid		

17	X2.9	0,676	Valid		
18	X2.10	0,636	Valid		
19	X3.1	0,604	Valid		
20	X3.2	0,614	Valid		
21	X3.3	0,702	Valid		
22	X3.4	0,611	Valid		
23	X3.5	0,485	Valid		
24	X3.6	0,559	Valid		
25	X3.7	0,527	Valid	0,738	Reliabel
26	X3.8	0,648	Valid		
27	X3.9	0,600	Valid		
28	X3.10	0,439	Valid		
29	X3.11	0,582	Valid		
30	X3.12	0,511	Valid		
31	Y1	0,327	Valid		
32	Y2	0,371	Valid		
33	Y3	0,421	Valid		
34	Y4	0,330	Valid		
35	Y5	0,378	Valid		
36	Y6	0,327	Valid	0,712	Reliabel
37	Y7	0,630	Valid		
38	Y8	0,780	Valid		
39	Y9	0,641	Valid		
40	Y10	0,362	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.507	8.389		2.206	.034
	Kepemimpinan transformasional	.054	.174	.051	4.863	.000
	Disiplin Kerja	.234	.124	.257	2.881	.048
	Budaya Organisasi	.271	.141	.301	3.715	.005

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.109	3	10.036	3.325	.030 ^b
	Residual	108.666	36	3.018		
	Total	138.775	39			

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.152	.848	1.737

a. Predictors: (Constant), Kepimpinan Transformasional, Disiplin kerja, dan Budaya organisasi
b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Hasil Pengolahan Data (2024)

Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil pengujian pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada Tabel 4, menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 4,863 ($4,863 > 2,028$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05 dan memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,54. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil pengujian pada variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4, menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 2,881 ($2,881 > 2,028$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,048 lebih kecil dari taraf alpha 0,05 dan memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,234. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil pengujian pada variabel harga (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4, menunjukkan nilai thitung lebih kecil daripada nilai ttabel yaitu sebesar 3,715 ($3,715 > 2,028$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Hasil uji variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 5 yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu sebesar 3,325 ($3,325 > 2,626$) dan nilai signifikan 0,030 yang lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6 dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu

sebagai berikut:

1. Nilai R atau nilai korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,466 atau 44,6% yang artinya nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berhubungan cukup erat.
2. Nilai Adjusted R Square atau nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 84,8% sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh tersebut membuktikan bahwa ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh atau berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

CV Luvindo Teknik Mandiri adalah perusahaan milik swasta yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara. CV Luvindo adalah perusahaan engineering yang menyuplai produk dan layanan teknis, fabrikasi dan kontraktor, juga memproduksi mesin-mesin dan wear parts untuk banyak jenis industri. Seiring dengan peningkatan dan pengembangan pertumbuhan ekonomi lokal di Indonesia dan permintaan barang juga meningkat, yang membuat CV Luvindo turut serta memberikan terobosan baru berupa produk dan layanan berkualitas, baik untuk pabrik kelapa sawit, pabrik karet alam, pabrik kertas, pabrik pemecah batu, pabrik semen, pabrik gula, pertambangan dan juga industri lainnya di Indonesia.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam observasi peneliti untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Luvindo Teknik Mandiri. Fenomena yang ditemukan yaitu adanya masalah yaitu kurangnya motivasi karyawan dikarenakan pemimpin yang belum transformasional, rendahnya disiplin kerja dimana masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masih ada karyawan yang santai dalam bekerja, dan budaya organisasi yang belum berjalan dengan baik karena rendahnya kemauan dan keagresifan karyawan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian secara langsung di perusahaan, peneliti menemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Luvindo Teknik Mandiri. Adapun indikator yang paling berpengaruh yaitu indikator perhatian individu yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan dalam perusahaan.

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Luvindo Teknik Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling berpengaruh yaitu indikator kesadaran kerja dimana kesadaran bekerja yang tinggi disertai dengan rasa tanggung jawab yang besar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi pun memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Luvindo Teknik Mandiri dengan indikator yang paling berpengaruh yaitu indikator mengenai mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara serempak terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji f (simultan) yang telah dilakukan dan uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai adjusted r square sebesar 84,8% yang menggambarkan kontribusi ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan pada CV Luvindo Teknik Mandiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

1. Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. UISU Press.
2. Astuti, Widya & Mardhiyah, Ainun. (2023). *The Effect of Non-Physical Work Environment, Motivation and Work Dicipline on Employee Performance at PT. Fajar Agung*. Simangunsong: Journal of Business Administration, Management, Economic and Accounting. Vol. 1 No. 1
3. Hasibuan, Melayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke 23)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
4. Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Putaka.
5. Mulyaningsih. (2018). *Budaya Organisasi*. Bandung: CV Kimfa Mandiri.
6. Rahmani, Nur A. B. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Medan: PT Cahaya Rahmat Rahmani.
7. Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No 2.
8. Sianturi, H. F. & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 13 No. 2.
9. Silaban, A. M. & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan*. Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemn Indonesia-JEAMI, Vol. 2 No. 1.
10. Silaen, Novia Ruth, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
11. Sinaga, I. M. A. & Siregar, O. M. (2023). *The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. X*. Farmosa Journal of Applied Sciences (FJAS), Vol. 2 No. 9.
12. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
13. Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
14. Susanto, Heri. 2022. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Cisadane Sawit Raya”*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Medan.
15. Syahfitri, K. D. & Mardhiyah, Ainun. (2022). *The Effect of Work From Home and Work Dicipline on the Performance of BPJS Ketenagakerjaan Medan City Branch*. Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi (Ju-SoSAK), Vol. 1 No. 1.
16. Wiratama, R.A.A., Widayani, A. A.D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi Lumbang Sari Sedana Buduk Kabupaten Bandung*. EMAS, Vol. 3 No 8.