

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNGGUL MAJAPAHIT SEJAHTERA SEMARANG

Pramono dan M. Subagio
Mahasiswa dan Dosen Magister Manajemen
pramono@gmail.com dan bagiolab83@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunggul Majapahit Sejahtera, Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis jalur. Populasi adalah 85 responden, Dengan teknik sampling jenuh diperoleh 85 orang. Data dianalisis menggunakan Excell dan SPSS versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh langsung positif dan Signifikan terhadap Disiplin (X_3) sebesar 36,9; Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan Signifikan terhadap Disiplin (X_3) sebesar 50.0; Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh langsung positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17.5; Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53.7; Disiplin (X_3) berpengaruh langsung positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26.9. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunggul Majapahit Sejahtera Kota Semarang, perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kualitas disiplin.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, budaya kerja, disiplin, kinerja.

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK CULTURE AND DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TUNGGUL MAJAPAHIT SEJAHTERA SEMARANG

Pramono dan M. Subagio
Mahasiswa dan dosen Magister Manajemen Unsurya
pramono@gmail.com dan bagiolab83@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of The Influence of Transformational Leadership, Work Culture and Discipline on Employee Performance In the PT. Tunggul Majapahit Sejahtera, Semarang. This study uses a quantitative approach, survey method and path analysis. The population is 85 employees of PT. Tunggul Majapahit Sejahtera. With saturated sampling technique obtained 85 people. Data were analyzed using Excel and SPSS version 24.00. The results showed that: Transformational Leadership (X_1) has a direct positive and less Significant effect to Discipline (X_3) equal to 36,9 ; Work Culture (X_2) has a direct positive and Significant effect to Discipline (X_3) equal to 50.0 ; Transformational Leadership (X_1) has a direct positive and less Significant effect to Employee Performance (Y) equal to 17.5; Work Culture (X_2) has a direct positive and Significant effect to Employee Performance (Y) equal to 53.7; Discipline (X_3) has a direct positive and less Significant effect to Employee Performance (Y) equal to 26.9. Implications, to improve the performance of employees of PT. Tunggul Majapahit Sejahtera Semarang, needs to increase transformational leadership, work culture and discipline quality.

Keywords: *transformational leadership, work culture and discipline to employee performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam pencapaian target suatu bisnis atau kinerja secara organisasi disebut perusahaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan transformasional yang dilakukan para pimpinan karyawan, budaya kerja dari semua karyawan dalam mencapai target serta disiplin dalam setiap aktifitas karyawan.

Hal ini juga terjadi di perusahaan PT. Tunggul Majapahit Sejahtera (TMS) Grup yang bergerak dalam bidang perencanaan konstruksi yang berpengalaman dalam mengerjakan proyek berskala nasional. Seiring dengan kebutuhan masyarakat menengah dan bawah, pada tahun 2017 perusahaan ini memulai bisnis usaha baru yaitu sebagai perusahaan pengembang untuk membangun hunian bagi masyarakat di Jawa Tengah.

Penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk melakukan evaluasi terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan riset penelitian awal di PT TMS Grup seharusnya kinerja karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Namun pada keadaan yang sebenarnya, kinerja karyawan belum mencapai target kinerja, diduga disebabkan oleh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja yang dinilai minim pada perusahaan itu.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja

Menurut Fahmi "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Dalam periode waktu tertentu hasil kerja karyawan akan diukur untuk melihat apakah kinerja karyawan sudah baik atau rendah. "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu". Organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* dalam satu periode waktu memiliki kinerja yang dilihat dan diukur dari hasil yang diperoleh oleh organisasi.

Kepemimpinan transformasional

Soekarso, et al. menyatakan bahwa pemimpin transformasional (*transformational leader*) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan pada para bawahan atau pengikut. Dapat memberikan inspirasi merupakan dimensi *inspiration motivation* pemimpin transformasional.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut: 1) Rasa hormat dan percaya diri 2) Motivasi, komitmen, dan inspirasi 3) Ide-ide baru dan inovasi 4) Mendengarkan penuh perhatian, perhatian khusus, pengembangan karir. Dimensi dan indikator transformasional yang disampaikan oleh Robbins dan Coulter semuanya relevan dan akan diajukan dalam penelitian ini.

Budaya Kerja

Menurut Feryanto dan Triana, Pengertian Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat,

kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud suatu kelompok.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari penjelasan Sutrisno, pengertian disiplin lebih menekankan terhadap dampak yang terjadi dalam mencapai tujuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei dengan analisis jalur (*path analysis*).

Sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* (karena jumlah sampel kurang dari 100) maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dilakukan pada populasi yang homogen, yaitu seluruh karyawan dengan jabatan manager di PT. TMS Grup Kota Semarang dengan 65 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas seperti tertera dalam tabel berikut:

1. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	BUDAYA KERJA	DISIPLIN KERJA	KINERJA
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.6000	62.0923	63.4154	66.5077
	Std. Deviation	12.55214	13.84594	14.83018	13.80571
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.109	.108	.070
	Positive	.073	.075	.094	.060
	Negative	-.082	-.109	-.108	-.070
Test Statistic		.082	.109	.108	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.055 ^c	.059 ^c	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas (one sample KS) diperoleh seluruh variabel pada asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari Sig. tabel 0,05 sehingga seluruh distribusi variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel Hasil Uji Linearitas

Jalur	n	Sig. (2-tailed)	Sig. Tabel (α)	Keterangan
X ₃ atas X ₁	65	0,081 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal
X ₃ atas X ₂	65	0,962 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal
Y atas X ₁	65	0,138 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal
Y atas X ₂	65	0,980 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal
Y atas X ₃	65	0,894 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal

Keterangan: ^{ns} = Linear

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil bahwa seluruh $F_{hit} > F_{tabel}$, dan seluruh nilai Sig. *Deviation from linearity* > Sig. Tabel ($\alpha = 0,05$), disimpulkan bahwa seluruhnya linear.

3. Uji Homogenitas

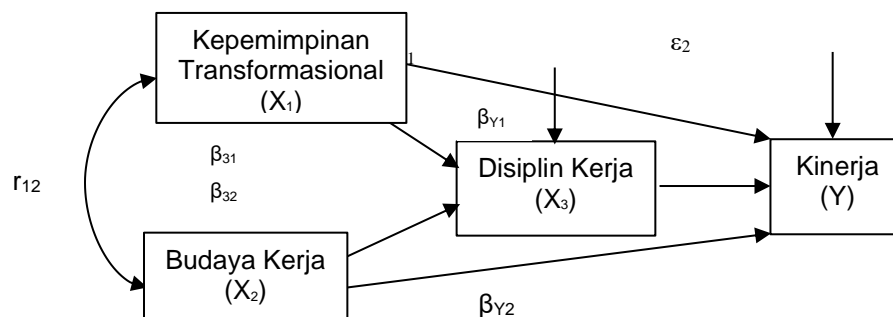
Tabel Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
Jalur	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
X ₃ atas X ₁	2,028	1	128	,157	Data homogen
X ₃ atas X ₂	,158	1	128	,692	Data homogen
Y atas X ₁	1,023	1	128	,314	Data homogen
Y atas X ₂	,004	1	128	,950	Data homogen
Y atas X ₃	,208	1	128	,649	Data homogen

Hasil uji homogenitas antara variabel eksogen terhadap variabel endogen seluruhnya diperoleh nilai Sig. Lavene test > 0,05 maka data homogen.

4. Model Struktural dan Matriks Antar Variabel

Model struktural analisis kepemimpinan transformasional (X₁), Budaya kerja (X₂), dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja (Y). Model struktural tersebut disajikan pada gambar di bawah ini



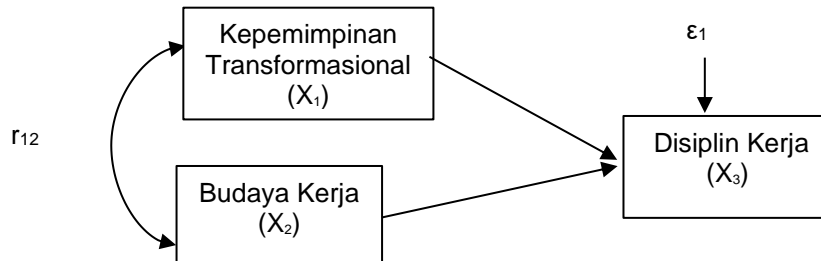
Gambar Model Struktural Hubungan Antar Variabel

Matriks korelasi antar variabel dalam model struktural sebagaimana disajikan pada Gambar. Seluruh nilai korelasi antar variabel bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat

dalam model struktural sebagaimana tampak pada Gambar. Selain itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Model substruktur 1 dan substruktur 2 sesuai hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana Gambar di bawah ini

a. Model Hubungan Kausal Antar Variabel Sub Struktur 1



Gambar Konsep Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Sub Struktur 1 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu X_3 dan dua variabel eksogen yaitu X_1 dan X_2 . Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan masing-masing koefisien jalur. Dari hasil pengolahan data ditampilkan rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur

Tabel Uji-t Sub Struktural 1 Pengaruh variabel X_1 & X_2 terhadap X_3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.539	7.857		.196	.845
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.436	.111	.369	3.913	.000
BUDAYA KERJA	.536	.101	.500	5.299	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Dari tabel diketahui bahwa signifikansi kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen (disiplin kerja) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai thitung kedua variabel eksogen (kepemimpinan transformasional dan budaya kerja) terhadap variabel endogen (disiplin kerja). $> t_{tabel} 0,05, 41 (2,002)$.

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	Thitung	ttabel 0,05, 88	Sig.	Keterangan
β_{31}	0,622	5,734	2,020	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β_{32}	0,340	3,139	2,020	0,003 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.503	10.455

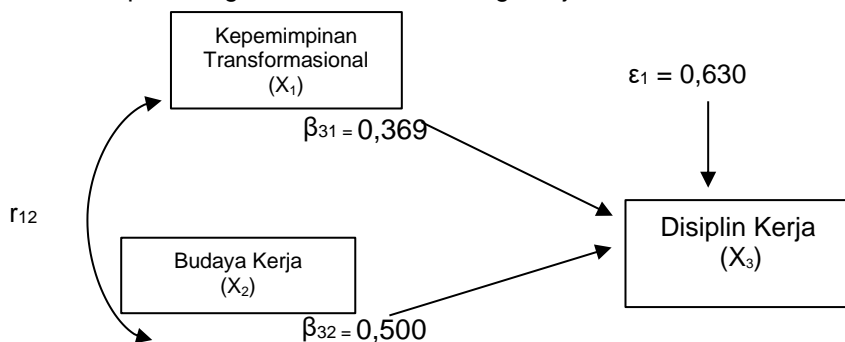
a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Dari nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh variabel budaya kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja sebesar 0,503. Sisanya disebabkan faktor lain selain kedua variabel tersebut. Sedangkan besarnya koefisien residu $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2_{adjusted}} = \sqrt{1 - 0,503} = \sqrt{0,497} = 0,705$ merupakan pengaruh variabel lain di luar X_1 dan X_2 . Dengan demikian persamaan sub struktur 1 adalah:

$$X_3 = \epsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$X_3 = 0,630 + 0,369 X_1 + 0,500 X_2$$

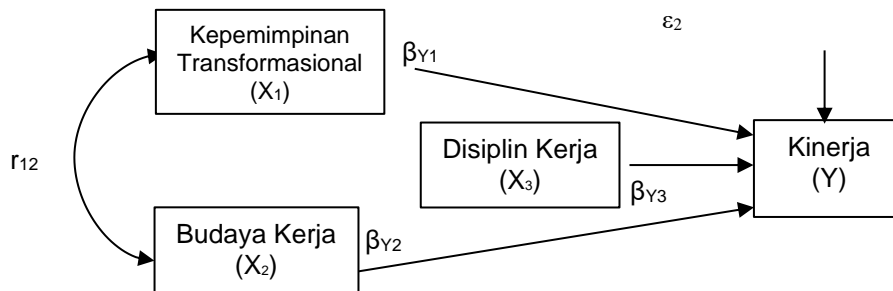
Dari hasil perhitungan tersebut, maka diagram jalur untuk Sub Struktur 1.



Gambar Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

b. Koefisien Jalur pada Sub Struktur 2

Model Konsep hubungan kausal pada substruktur 2 tertera pada Gambar 4



Gambar Konsep Model Hubungan Kausal pada Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 terdiri dari satu endogen yakni variabel kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yakni X_1 , X_2 , dan X_3 . Persamaan struktural untuk sub struktural 2 sebagai berikut: $Y = \epsilon_2 + \beta_{Y1}.X_1 + \beta_{Y2}.X_2 + \beta_{Y3}.X_3$

Tabel Uji-t Sub Struktural 2 Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.751	5.892		.806	.423
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.193	.093	.175	2.063	.043
BUDAYA KERJA	.535	.091	.537	5.861	.000
DISIPLIN KERJA	.250	.095	.269	2.631	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen (kinerja) signifikan karena nilai thitung ketiga variabel eksogen (Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja) > ttabel 0,05, n = 65 dan ttabel = 2,020.

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktural 2

Jalur	Koefisien Jalur	Thitung	ttabel 0,05, 88	Sig.	Keterangan
β_{y1}	0,255	3,296	2,020	0,002 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β_{y2}	0,159	2,499	2,020	0,017 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β_{y3}	0,604	7,125	2,020	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Tabel Model Summary

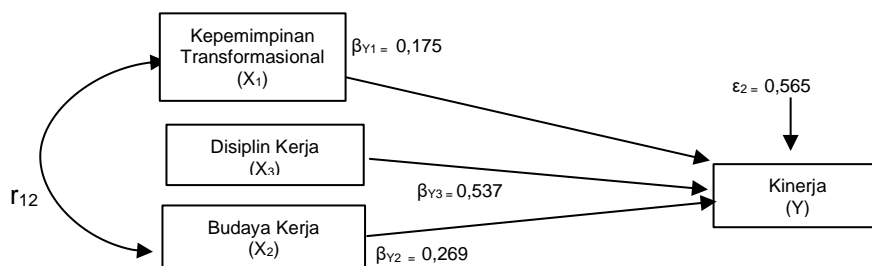
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.680	7.707

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA

Besarnya pengaruh variabel Kinerja (Y) dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,680. Sedangkan besarnya koefisien residu $\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,680)} = \sqrt{0,320} = 0,565$ merupakan pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel eksogen. Dengan demikian persamaan Sub Struktural 2 adalah:

$$Y = 0,565 + 0,255 X_1 + 0,159 X_2 + 0,604 X_3$$

Sedangkan diagram jalurnya.



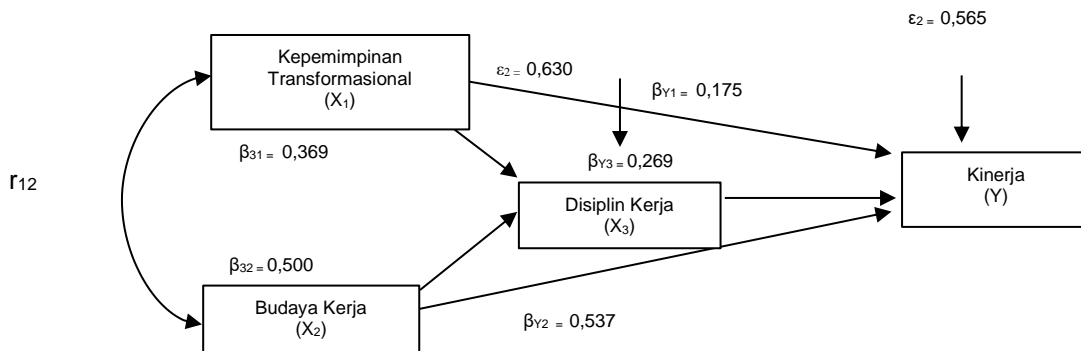
Gambar Hubungan Kausal Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y

Hasil dari koefisien jalur pada substruktur 1 dan substruktur 2 berubah menjadi persamaan struktur sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X_3 &= \varepsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2 \\ &= 0,630 + 0,369 X_1 + 0,500 X_2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y &= \varepsilon_2 + \beta_{y1} X_1 + \beta_{y2} X_2 + \beta_{y3} X_3 \\ &= 0,565 + 0,175 X_1 + 0,537 X_2 + 0,269 X_3 \end{aligned}$$

Dengan demikian diagram jalur hubungan antar variable pada Gambar di bawah ini



Gambar Hubungan Kausal Variabel X₁, X₂, dan X₃ Terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, model koefisien per substruktur 1 diperoleh 2 koefisien jalur, yaitu $\beta_{31} = 0,369$ dan $\beta_{32} = 0,500$, dan struktur 2 diperoleh 3 koefisien jalur, yaitu $\beta_{y1} = 0,175$; $\beta_{y2} = 0,537$; $\beta_{y3} = 0,269$. Secara rinci hasil perhitungan koefisien jalur substruktur 1 dan substruktur 2 disajikan pada Tabel dibawah ini

Tabel Matrik Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Antar Variabel

No.	Jalur	Koefisien Jalur (β)	df	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan Uji
					0,05	
1.	β_{31}	0,369	65	3,913*	1,99	X ₁ berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap X ₃
2.	β_{32}	0,500	65	5,299*	1,99	X ₂ berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap X ₃
3.	β_{y1}	0,175	65	5,059*	1,99	X ₁ berpengaruh langsung positif terhadap Y
4.	β_{y2}	0,537	65	5,861*	1,99	X ₂ pengaruh langsung positif terhadap Y
5.	β_{y3}	0,269	65	2,631*	1,99	X ₃ berpengaruh langsung positif terhadap Y

Keterangan:
* = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian analisis jalur di atas, maka dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama, skor koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap disiplin sebesar 0,369 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,913. Karena skor t_{hitung}

> skor t_{tabel} pada $dk = 65$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1,99, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan PT. TMS dengan kontribusi sebesar 0,369 atau 36,9%.

Hipotesis kedua, skor koefisien jalur budaya kerja terhadap disiplin sebesar 0,500 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,299. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 65$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1,99, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan PT. TMS dengan kontribusi sebesar 0,500 atau 50%.

Hipotesis ketiga, skor koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 0,175 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,059. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 65$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1,99, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TMS dengan kontribusi sebesar 0,175 atau 17,5%.

Hipotesis keempat, skor koefisien jalur budaya kerja terhadap kinerja sebesar 0,537 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,861. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 65$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1,99, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TMS dengan kontribusi sebesar 0,537 atau 53,7%.

Hipotesis kelima, skor koefisien jalur disiplin terhadap kinerja sebesar 0,269 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,631. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 65$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1,99, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TMS dengan kontribusi sebesar 0,269 atau 26,9%.

Tabel Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Pengaruh $X_1 - X_3$	$H_0: \beta_{31} = 0$ $H_1: \beta_{31} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
2.	Pengaruh $X_2 - X_3$	$H_0: \beta_{32} = 0$ $H_1: \beta_{32} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3.	Pengaruh $X_1 - Y$	$H_0: \beta_{y1} = 0$ $H_1: \beta_{y1} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
4.	Pengaruh $X_2 - Y$	$H_0: \beta_{y2} = 0$ $H_1: \beta_{y2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5.	Pengaruh $X_3 - Y$	$H_0: \beta_{y3} = 0$ $H_1: \beta_{y3} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin (X_3) karyawan.

Berdasarkan analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung positif dan Signifikan terhadap disiplin karyawan, diperoleh nilai koefisien jalur (β_{31}) = 0,369 dengan $t_{hitung} = 3,913$. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional karyawan akan meningkatkan Disiplin karyawan.

Secara empiric kepemimpinan transformasional dan disiplin selaras dengan penelitian Susilo, Berdasarkan persamaan regresi berganda dapat dapat diketahui bahwa nilai Standardized Coefficients Beta untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,179. Sedangkan dari hasil uji t dapat diketahui variabel kepemimpinan transformasional nilai probabilitas sebesar 0,331, menunjukan bahwa nilai Signifikan untuk kepemimpinan transformasional (X_1) adalah 0,179 merupakan variabel kepemimpinan transformasional (X_1) yang bernilai positif berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Dari penelitian diatas menyimpulkan bahwa Secara bersama-sama kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh Signifikan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai Signifikan F sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap disiplin.

2. Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin (X_3) karyawan.

Berdasarkan analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh secara langsung positif dan Signifikan terhadap disiplin karyawan, diperoleh nilai koefisien jalur (β_{32}) = 0,500 dengan $t_{hitung} = 5,299$. Artinya, peningkatan budaya kerja karyawan akan meningkatkan Disiplin karyawan.

Secara empirik budaya kerja dan disiplin selaras dengan penelitian Pakaya, menyimpulkan bahwa Hasil olah data didapatkan bahwasannya Budaya kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,400 atau 40,0% dengan nilai Signifikan sebesar 0,000, setelah itu di bandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 nyatanya nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 > 0,000$). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya budaya kerja berpengaruh positif serta Signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap disiplin.

3. Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y) karyawan.

Berdasarkan analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien jalur (β_{y1}) = 0,175 dengan $t_{hitung} = 5,059$. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empiric kepemimpinan transformasional dan kinerja selaras dengan penelitian Ritawati Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil CFA, bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan, dimana pimpinan mampu melakukan pendekatan interpersonal kepada bawahan sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara-cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara luas dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y) karyawan.

Berdasarkan analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara langsung positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien jalur (β_{y2}) = 0,537 dengan $t_{hitung} = 5,861$. Artinya, peningkatan budaya kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empirik disiplin dan kinerja selaras dengan penelitian Ardianto, disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} 0,1985 > t_{tabel} 1,660$ dengan Signifikansi $0,050 < 0,05$ hal ini berarti $H=0$ ditolak H_a diterima.

5. Disiplin (X_3) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y) karyawan.

Berdasarkan analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara langsung positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien jalur (β_{y3}) = 0,269 dengan $t_{hitung} = 2,631$. Artinya, peningkatan disiplin karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empirik disiplin dan kinerja selaras dengan penelitian Ardianto, disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} 0,1985 > t_{tabel} 1,660$ dengan Signifikansi $0,050 < 0,05$ hal ini berarti $H=0$ ditolak H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung secara positif dan Signifikan terhadap Disiplin karyawan sebesar 0,369 berarti

peningkatan kualitas Kepemimpinan Transformasional yang baik, akan meningkatkan Disiplin di PT Tunggul Majapahit Sejahtera, Semarang; (2) Budaya Kerja berpengaruh langsung secara positif dan Signifikan terhadap Disiplin sebesar 0,500 berarti peningkatan Budaya Kerja yang baik, akan meningkatkan Disiplin di PT Tunggul Majapahit Sejahtera, Semarang; (3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung secara positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,175 berarti peningkatan kualitas Kepemimpinan Transformasional Kerja yang baik, akan meningkatkan Kinerja di PT Tunggul Majapahit Sejahtera, Semarang; (4) Budaya Kerja berpengaruh langsung secara positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,537 berarti peningkatan Budaya Kerja yang baik, akan meningkatkan Kinerja di PT Tunggul Majapahit Sejahtera, Semarang; (5) Disiplin berpengaruh langsung secara positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,269 peningkatan disiplin yang tinggi, akan meningkatkan Kinerja di PT Tunggul Majapahit Sejahtera, Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management of Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardianto. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fuji Seimitsu Indonesia - Bekasi*. *Jurnal Pengembang Wiraswasta* 19(2).
- Bekti. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada kantor sekretariat daerah (setda) Kabupaten Rokan Hilir*. *Jurnal Ekonomi Kiat* 29(1) P-ISSN: 1410-3834.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Imas K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto dan Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra
- Hasibuan. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat. 2015. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nugraha. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

- Pakaya. 2021. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 4 (2).
- Ritawati. 2013. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. JAMSOSTEK Persero Cabang Surabaya*. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 9(1).
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Couter Mary. 2010. *Manajemen. Edisi IX*. Jakarta: Indeks.
- Soekarso. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Susilo. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman*. *Jurnal Ekobis Dewantara* 1(6).
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.
- _____. 2013. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.