

ABSTRAKSI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan

Oleh :

USNUL KHOTIMAH

Pembimbing I : Dr. Hj. Marnis, SE. MM

Pembimbing II : Marzolina, SE. MM

Penelitian dilakukan pada PT. Sari Lembah Subur yang beralamat di Jalan. Datuk Monti Dulubalang Desa Genduang, Kecamatan Pangkalan Lesung, Kabupaten Pelalawan yang dimulai bulan Mei 2012 hingga Desember dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin terhadap kinerja karyawan tetap PT. Sari Lembah Subur Pelalawan.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, penentuan jumlah sampel di dasarkan pada metode Slovin. Sedangkan teknik analisa data menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package of Social Science*) versi 17.0.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan.

Berdasarkan hasil, penulis menyarankan agar perusahaan dapat manajemen perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan mengefektifkan disiplin kerja karyawan di perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat di tingkatkan kembali.

Kata Kunci: Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin.

ABSTRAKSI

Influence Of Style Leadership of Transformasional and Discipline To Performance Employees Remain To PT. Fertile Gist Sari Dale Pelalawan

By:

USNUL KHOTIMAH

Counsellor Of I : Dr. Hj. Marnis, SE. MM

Counsellor Of II : Marzolina, SE. MM

Research conducted by PT. Fertile Gist Sari Dale which is have address in Road Street. Grandfather of Monti Dulubalang Country side of Genduang, District Of Basis Mortar, Sub Province of Pelalawan started by May month moon 2012 till December as a mean to analyse influence of style leadership of discipline and transformasional to employees performance remain to PT. Fertile Gist Sari Dale of Pelalawan.

In this research consist of three variable that is one variable tied and two free variable. As for sampel in this research counted 60 people, determination of amount of sampel in relying on method of Slovin. While technique analyse data use quantitative method constructively peripheral of SPSS (Statistical Package Social Science of) version 17.0

Pursuant to result of analysis known that style leadership of discipline and transformasional have an effect on signifikan to employees performance at PT. Fertile Gist Sari Dale of Pelalawan. While variable owning most dominant influence to employees performance at PT. Fertile Gist Sari Dale [of] Pelalawan is style leadership of transformasional. Thereby can be interpreted that style leadership of discipline and transformasional have an effect on positive and signifikan to employees performance [at] PT. Fertile Gist Sari Dale of Pelalawan.

Pursuant to result, writer suggest that company earn company management can apply style leadership of transformasional and streamline discipline work employees in company, so that employees performance earn in improving again.

Keyword: Performance, Style Leadership of Transformasional, Discipline

A. PENDAHULUAN

Riau dikenal memiliki kekayaan alam atau hasil bumi yang beragam, baik migas maupun non migas. Hal tersebut memicu perkembangan perusahaan pada sektor industri dewasa ini yang mengelolah berbagai hasil bumi tersebut, dan secara tidak langsung akan membuka dan menciptakan lapangan kerja.

Peningkatan sektor industri dapat dilakukan dengan pengembangan pada pusat pertumbuhan industri yang disarankan pada potensinya. Dengan tetap memperhatikan sektor-setor yang dominan serta peningkatan perekonomian bersekala nasional. Salah satu sektor yang dominan dalam meningkatkan perekonomian adalah sektor perkebunan.

Perkebunan merupakan salah satu penghasil devisa negara yang besar yang keberhasilannya bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu diharapkan pembinaan dari para pemimpin terhadap sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Perkembangan industri diarahkan pada perkembangan dalam proses produksi untuk menghasilkan produk yang bermutu. Peningkatan efisiensi dan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini didukung oleh gaya kepemimpinan atasan, mengingat atasan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan agar tujuannya tercapai, salah satu agar tujuan tersebut tercapai adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan mempunyai dorongan dari dalam dirinya untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja ataupun aktivitas yang dilakukan. Jika sesuatu yang diinginkan itu terpenuhi, maka karyawan akan merasa senang dan puas atas apa yang telah ia lakukan, sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak dapat terwujud, akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya, maupun pada

perusahaan tempat ia bekerja. Hal semacam ini akan menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Kinerja menurut Manulang adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. (Manulang, 2003:315).

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Pengorganisasian yang dimaksudkan dalam kinerja untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

Perusahaan harus memiliki organisasi dalam upaya pencapaian sasaran dan tujuan Organisasi. Yaitu tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang

paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

PT. Sari Lembah Subur merupakan sebuah perusahaan industri kelapa sawit yang memproduksi CPO dengan mengolah kelapa sawit menjadi CPO. Dalam menjalankan kegiatan produksi tersebut, kebutuhan akan kelapa sawit menjadi salah satu kebutuhan penting selain adanya tenaga kerja. Permasalahan umum yang sering muncul dan terjadi adalah masalah kinerja perusahaan yang kurang bagus, sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin mengelola organisasi dalam keadaan yang urgent untuk menentukan langkah perubahan yang positif serta inofatif guna mengantisipasi dampak buruk bagi perusahaan.

Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu tetapi harus elalui proses. Proses perubahan tersebut yaitu melalui pemimpin. Untuk itu organisasi memerlukan seseorang pemimpin yang reformis yang mampu menjadi penggerak perubahan (*transformation*) organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. **Bernard Bass (2009 : 35),**

Veithzal (2004 : 64) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Untuk menjalankan dan mengkoordinir karyawan supaya disiplin dapat bekerja, maka perusahaan membutuhkan seorang pimpinan yang biasa mengendalikan perusahaan serta karyawan-karyawan atau bawahannya dengan baik. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam perusahaan hendaknya dapat

menciptakan integrasi yang serasi dan dapat mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan seorang atasan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, disiplin dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini akan dapat diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan terhadap karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Sari Lembah Subur masih kurang mendekati kepemimpinan yang efektif dilihat dari kurang pekanya pemimpin terhadap potensi individual dari lingkungan perusahaan. Sejauh ini pemimpin hanya memperhatikan kesibukannya sendiri dan membiarkan para karyawan bekerja seperti biasanya dan kurang begitu adanya perhatian secara individu. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, organisasi membutuhkan loyalitas dan disiplin kerja yang tinggi (**Luthans, 2006: 246**).

Agar loyalitas dan disiplin kerja yang tinggi dapat dicapai, diperlukan perhatian dari pimpinan perusahaan. Seorang pimpinan harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita, dan juga kepentingan karyawan atau bawahan, supaya karyawan tersebut merasa dihargai oleh perusahaan dan merasa memiliki perusahaan tersebut.

Sikap pemimpin berdampak terhadap disiplin kerja karyawan yaitu menyangkut pelanggaran peraturan dalam disiplin kerja karyawan pada PT Sari Lembah Subur Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan berhubungan dengan jam masuk dan pulang kerja karyawan, ketidakhadiran karyawan perusahaan tanpa berita dan sakit tanpa keterangan dokter. Begitu juga keterlambatan karyawan masuk kerja sering terjadi diperusahaan ini.

B. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan (**Kartono, 2003:32**).

Pengertian kinerja menurut Manulung adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing (**Manullang, 2003 : 315**). Kemudian menurut **Ambar Teguh Sulistiyan (2003 : 223)** “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat nilai hasil kerjanya

Teknik dan Metode Penilaian Kinerja :

Sesungguhnya semua perusahaan memiliki formal dan informal untuk menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja memiliki tiga langkah utama yang harus diterapkan, yaitu mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Berikut uraiannya:

1. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
3. Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih sesi umpan balik, disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut. (**Desler, 2003:3**)

Terdapat tujuh elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja:

1. Sasaran penilaian kinerja adalah para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
2. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur
3. Alat pengukur kinerja ciri-citanya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal, dapat didiversifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.
4. Menghasilkan penilaian kinerja yang objektif.
5. Hasil penelitian kinerja harus dicatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap karyawan.
6. Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan.
7. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal. Artinya terjadi secara berkala dalam kehidupan kekayaan seseorang dalam suatu organisasi. (**Siagian, 2006:169**)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Karakteristik situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga memengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penelitian.
2. Deskripsi penelitian, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan –

pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda. Program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan – perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.

3. Tujuan-tujuan penelitian kinerja. Tujuan-tujuan penelitian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kedalam dua bagian besar, yaitu : evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi (**Simamora, 2003 : 330**).

Menurut **Mangku negara (2003 : 134)**, faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, terdiri dari :

- a. Efektivitas dan efisiensi
- b. Disiplin
- c. Pengetahuan
- d. Kerja sama
- e. Kulit kerja

Maluyu S.P. Hasibuan (2004 : 34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

a. Gaya Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan penggerak utama yang menentukan kemana arah mana suatu organisasi, baik bisnis atau negara dibawa. **Marnis (2010:183)**

Bass dan Avolio (2002 : 20) menggambarkan bahwa pemimpin transformasional pada tahap tengah memiliki

karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu.

Pillai (2003:6) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik penting yaitu: menampilkan karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu.

Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu terdiri dari dimensi (1) charisma atau idealism; (2) inspirasi atau motivasi; (3) stimulasi intelektual; (4) pertimbangan individual. (**Robbin; 2007 : 473**). Sedangkan indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha; menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.

b. Disiplin

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dengan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. (**Simamora, 2004 : 746**).

Sedangkan Gozali menjelaskan bahwa pengertian lain dari disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan untuk menghasilkan kekuatan diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku (Gozali, 2002 : 208).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah (Hasibuan, 2004 : 214).

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Dengan kata lain *The right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan keteladanan kepemimpinan yang baik maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut baik. Untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan pada pekerjaannya, maka disiplin akan terlaksana.

4. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan. Karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlukan sama dengan manusia lain.

5. Waskat

Wakat (pengawasan melekat). Dengan waskat seorang pimpinan dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tentang organisasi dan karyawan.

6. Sanksi hukum

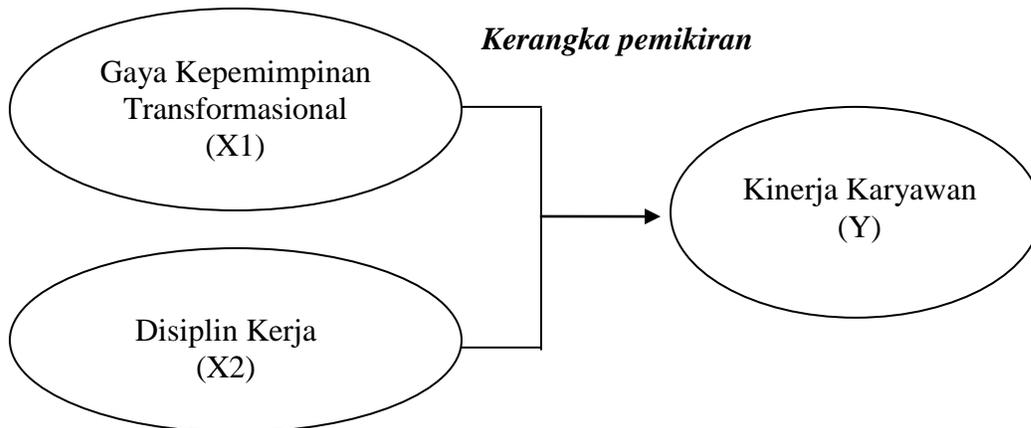
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus bernali dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi.

8. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik itu hubungan keatasan maupun ke bawahan, yang terdiri dari *group relation* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan terwujud lingkungan kerja yang nyaman.



C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur, yaitu karyawan PT Sari Lembah Subur Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan. Penulis memilih karyawan sebagai responden karena merekalah yang berhubungan langsung dengan atasan yang menjadi sasaran langsung dan merupakan inti dari perusahaan. Populasi adalah karyawan PT Sari Lembah Subur Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya kepemimpinan transformasional

X₂ = Disiplin

a = Konstanta

b₁ & b₂ = Koefisien Regresi

Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Uku atau tidak, hal ini dapat

dibuktikan melalui pengujian uji t dan uji F. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS Versi 17.0. adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t	sig t
	n	hitung	
Konstanta	22,485	5,37	0,00
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,495	0	3
Disiplin Kerja	0,452	4,55	0,00
1		3,93	0,01
8		3	
F _{hitung} : 23,366		F _{tabel} : 1.972	
Sig F : 0,000			
t _{tabel} : 1.963		R ² : 0.606	

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table diatas memberikan analisis yang dapat dicermati yang mencakup pada persamaan regresi, pengujian signifikan

parsial, simultan dan koefisien determinasi. Kolom koefisien pada tabel di atas dapat dijadikan dasar bagi penyusunan sebuah persamaan regresi :

$$Y = 22,485 + 0,495X_1 + 0,452X_2 + e$$

dimana persamaan ini dimaknai sebagai berikut :

1. Jika diasumsikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur akan bernilai sebesar 22,485. Nilai ini bisa berasal dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang selama ini berlangsung diperusahaan.
2. Jika diasumsikan variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,496. Artinya, semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Jika diasumsikan variabel disiplin kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,452. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 23,366 > F_{tabel} 1,972$, dimana nilai signifikannya adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur.

Besar kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,606 yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur sebesar 60,6 % dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar $4,553 > t_{tabel} 1,963$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur. Artinya semakin gaya kepemimpinan transformasional maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar $3,938 > t_{tabel} 1,963$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel disiplin kerja, dimana $4,553 > 3,939$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel disiplin.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pada bagian ini akan memberikan kesimpulan umum yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diukur berdasarkan Visi dan misi, pemecahan masalah secara hati-hati, melatih dan

menasehati, menanamkan kebanggaan, memberikan perhatian pribadi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, mengkomunikasikan harapan tinggi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel disiplin kerja yang diukur berdasarkan faktor-faktor kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, tingkat absensi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang penulis temukan, maka penulis ingin memberikan beberapa saran berupa rekomendasi sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen untuk dapat mengefesienkan sikap gaya kepemimpinan transformasional dengan tetap mengutamakan faktor-faktor pendukung lainnya yang juga sangat penting.
2. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani (2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFU UGM, Yogyakarta.
- Bass dan Avolio, 2002, *Mencapai Manajemen Berkualitas, Organisasi, Kinerja, Program*. Yogyakarta: Andi
- Gozali, 2002. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar kunci keberhasilan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. CV. Rajawali, Jakarta.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Manulang, M. 2003. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marnis, SE. MS. 2010. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru Riau: PT. Panca Abdi Nurgama.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Kiat Memimpin Abad ke-12*, PT. Raja Grafindo Persada Baru, Jakarta.
- Robert, Pillai, 2003, *Kiat Memimpin Abad ke-12*, PT. Raja Grafindo Persada Baru, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.