

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IKHTIAR RIAU JAYA RAYA PERANAP

Rodiuta Tuditado Sinaga; Seno Andri

Universitas Riau

Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru

E-mail : [rodiuta.tuditado4245@student.unri.ac.id](mailto:rodiuta.tuditado4245@student.unri.ac.id) (Koresponding)

Submit: 25 September 2024

Review: 26 September 2024

Publish: 26 Oktober 2024

**Abstract:** This research aims to analyze the influence of transformational leadership style (X1), Work Discipline (X2), on Employee Performance (Y) at PT. Riau Jaya Raya's endeavor. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to 32 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. Based on the results of the partial analysis, Transformational Leadership Style has a positive effect on Employee Performance, this is because the t-count obtained is greater than the t-table value ( $3.006 > 1.310$ ). Work Discipline has a positive effect on Employee Performance, this is because the t-count obtained is greater than the t-table ( $4.509 > 1.310$ ). Meanwhile, the F test shows that there is a simultaneous relationship between variables X and Y because the F-calculated value is greater than the F-table ( $12,600 > 3.33$ )

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance*

Pada era globalisasi, perusahaan perlu meningkatkan daya saing untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting dalam hal ini adalah keterlibatan sumber daya manusia (SDM), yang berperan besar dalam fungsi manajemen perusahaan. SDM merupakan elemen kunci dalam pengelolaan organisasi, sehingga pengelolaannya harus maksimal agar organisasi dapat mencapai tujuan. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara optimal, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta menjadikan perusahaan lebih kompetitif

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, isi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Baik buruknya kondisi kinerja perusahaan dapat mempengaruhi tercapainya profit pada perusahaan.

Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (A. Afandi & Bahri, 2020). Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan patokan kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik dalam perusahaan. Menurut (Luhur, 2014), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakannya dalam upaya pencapaian tujuan. Kinerja merupakan alat ukur manajemen untuk karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Dalam organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang sangat tidak mudah, karena harus

memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Kepemimpinan yang efektif akan tercapai apabila sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan menurut Badu & Djafri (2017) adalah merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan pola sikap atau perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya. Dengan kata lain cara pemimpin bertindak mempengaruhi bawahan membentuk gaya kepemimpinan (Nurjaya, 2020).

Studi kepemimpinan tidak bisa lagi sederhana di lingkungan bisnis modern yang semakin kompleks dan terus berubah. Demikian pula, akan sia-sia untuk mencari gaya kepemimpinan terbaik yang berlaku sepanjang masa. Sebaliknya, ada kebutuhan untuk menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi saat ini, yang semakin kompleks dan selalu berubah. Dalam sepuluh tahun terakhir, konsep seperti kepemimpinan transformasional telah menghidupkan kembali studi kepemimpinan yang hampir mati. Dalam hal ini, seorang pemimpin berusaha mendorong karyawannya untuk memenuhi harapan dan perkiraan sebelumnya (Darma, 2020).

Melalui kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin akan mentransfer beberapa nilai seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang-orang atau karyawan, toleransi terhadap risiko, kriteria penghargaan dan sebagainya. Sebaliknya, karyawan akan memiliki pandangan subjektif tentang prinsip-prinsip dasar perusahaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip yang ingin disampaikan oleh pemimpin melalui pendekatan kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi lingkungan kerja dan bagaimana karyawan

bertindak terhadapnya, yang dapat menghasilkan peningkatan atau penurunan kinerja. (Sazly & Ardiani, 2019).

Melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzan, dkk (2023) dan Yanti & Mursidi (2021) diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai transformasional harus digunakan oleh para pemimpin dalam mengelola pengelolaan perusahaan jika mereka ingin mencapai hasil optimal. Nilai-nilai transformasional memotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh namun tidak secara signifikan.

Selain kepemimpinan, agar tercipta hasil kerja yang maksimal kedisiplinan turut berperan dalam mendorong kinerja karyawan. Karena didalam kedisiplinan mengandung makna pengendalian diri dan kumpulan beberapa tata tertib yang berfungsi mengatur tingkah laku. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Harlie (2012), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa ada disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Setiap perusahaan atau organisasi harus menerapkan berbagai peraturan dan tata tertib agar tercipta kedisiplinan dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aturan atau norma itu biasanya

diikuti dengan sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran, skorsing, penurunan pangkat, bahkan sampai pemecatan. Hal itu dilakukan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Dalam kajian penelitian terdahulu peneliti juga menemukan oleh (Ningrumsari, 2020) dan (Al Bagdadi & Lilis Suryani, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bertolak belakang dengan penelitian oleh (Maniku dkk., 2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti juga tertarik untuk meneliti mengenai disiplin kerja yang dikaitkan dengan kinerja karyawan.

PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya merupakan perusahaan kontraktor, real estate dan rental alat berat yang berlokasi di kabupaten Indragiri Hulu Riau. PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya melayani jasa konstruksi seperti konstruksi rumah hunian, konstruksi jalan, konstruksi sumber dan saluran air, jasa pembukaan lahan, dan juga merentalkan berbagai jenis alat berat. Persaingan di industri konstruksi di kabupaten Indragiri Hulu cukup ketat, menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Riau pada tahun 2023 ada 32 PT konstruksi di kabupaten Indragiri Hulu. Dalam lingkungan yang kompetitif ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik akan meningkatkan hasil kerja dan tentunya akan meningkatkan reputasi perusahaan dan kepercayaan klien.

PT. Ikhtiar Riau Jaya Rata memiliki komitmen untuk beroperasi dengan kualitas, inovasi, dan pelayanan pelanggan yang unggul. Untuk mewujudkan komitmen yang dimiliki, PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya berusaha untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan yang dimiliki.

Perusahaan dapat mempertimbangkan proses memposisikan karyawan pada posisi yang tepat perlu

adanya seorang pemimpin yang berpotensi mengatur dan membawa tim untuk bekerja sama. Seorang pemimpin dapat dinyatakan memiliki kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang bisa memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan pemimpin yang baik.

PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya beroperasi dengan gaya kepemimpinan transformasional. Ini ditunjukkan oleh tindakan pimpinan yang selalu memberikan arahan dan menjadi teladan dengan menghadiri apel pagi sebelum memulai pekerjaan. Selain itu, pimpinan perusahaan secara aktif berada di lapangan, mendorong karyawan untuk mencari solusi untuk masalah yang muncul di tempat kerja. Metode ini menunjukkan bahwa pimpinan berkomitmen untuk memberdayakan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan inovatif.

Selain dari kepemimpinan, karyawan pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya masih dikategorikan kurang disiplin. Karyawan PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya masih belum cukup produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya juga dilihat dari absensi dan keterlambatan kerja.

Tabel 1 *Turnover* Karyawan PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO
			Masuk	Keluar		
1	2019	32	5	4	33	15,3%
2	2020	33	3	4	32	9,2%
3	2021	32	5	3	34	15%
4	2022	34	4	6	32	12%
5	2023	32	2	5	31	6%

Sumber : PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya, 2024  
 Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Labour Turn Over* (LTO) pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya fluktuatif, pada tahun 2019 dan 2015 LTO mencapai 15%, tetapi pada tahun 2023 hanya 6%.

Menurut Ridho (2012) batas *turnover* karyawan adalah 10% dalam satu tahun, jika melebihi 10% maka tingkat *turnover* karyawan di perusahaan tersebut termasuk tinggi. Ketika tingkat *Labour Turn Over* (LTO) melebihi ambang batas yang dianggap normal, perusahaan menghadapi risiko signifikan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan berkompeten. Kehilangan ini dapat berdampak negatif pada stabilitas tim kerja, karena peran-peran kunci yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar harus segera diisi atau didistribusikan kepada karyawan yang tersisa. Dampak lanjutan dari situasi ini adalah penurunan produktivitas dan kinerja karyawan, karena pengetahuan dan keahlian yang hilang tidak mudah digantikan, dan proses adaptasi karyawan baru memerlukan waktu dan sumber daya tambahan. Oleh karena itu, menjaga LTO pada tingkat yang rendah adalah upaya strategis yang krusial untuk mempertahankan kinerja karyawan yang optimal.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya yang beralamat di JL. Lingkungan RT.002 RW.009 Kelurahan Peranap Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Dengan populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya dengan jumlah 32 orang. Pada penelitian ini data didapatkan dengan instrumen berupa kuesioner, dan konfirmasi dari key informan, dengan operasionalisasi variabel yang diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Nanawi (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi Inspirasional</li> <li>Stimulus intelektual</li> <li>Kepemimpinan yang mendukung</li> <li>Kesadaran personal</li> </ul>	Interval

Disiplin Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketaatan terhadap waktu</li> <li>Ketaatan terhadap peraturan perusahaan</li> <li>Ketaatan terhadap tanggung jawab</li> <li>Ketaatan terhadap peraturan lainnya</li> </ul>	Interval
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas</li> <li>Kuantitas</li> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Efektivitas</li> <li>Kemandirian</li> </ul>	Interval

**HASIL**

Untuk mendapatkan sebaran yang merata, penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesediaan responden untuk menjawab instrumen penelitian.

Responden memberikan pada instrumen penelitian, yang nilainya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Komunikasi Inspirasional	264	Setuju
2	Stimulasi Intelektual	252	Setuju
3	Kepemimpinan yang Mendukung	250	Setuju
4	Kesadaran Personal	256	Setuju
<b>Skor Total</b>		<b>1022</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Melalui table diatas yang memaparkan hasil rekapitulasi responden terkait gaya kepemimpinan transformasional. Tabel di atas memperlihatkan hasil rekapitulasi empat dimensi dan delapan item indikator pernyataan yaitu dengan total skor 1022 yang berada pada rentang 874-1079 dengan kriteria setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya sudah baik bagi para responden. Dilihat melalui total skor masing-masing dimensi yang ada, dimensi komunikasi inspirasional memiliki skor tertinggi dengan skor 264. Sedangkan dimensi kepemimpinan yang mendukung memiliki total skor yang paling rendah diantara dimensi lainnya yaitu 250. Dari hal ini, dapat dikatakan bahwa pemimpin masih

perlu meningkatkan perhatian pada aspek kepemimpinan yang mendukung agar karyawan merasa lebih diperhatikan dan mendapatkan dukungan yang memadai dalam hal kebutuhan personal dan kesejahteraan.

Tabel 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Ketaatan Terhadap Waktu	229	Setuju
2	Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan	250	Setuju
3	Ketaatan Terhadap Tanggung Jawab	266	Setuju
4	Ketaatan Terhadap Peraturan Lainnya	250	Setuju
<b>Skor Total</b>		<b>995</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Melalui tabel diatas yang memaparkan hasil rekapitulasi responden terkait disiplin kerja. Tabel di atas memperlihatkan hasil rekapitulasi empat dimensi dan delapan item indikator pernyataan yaitu dengan total skor 995 yang berada pada rentang 874-1079 dengan kriteria setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan disiplin kerja pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya sudah baik. Dilihat melalui total skor masing-masing dimensi yang ada, dimensi ketaatan terhadap tanggung jawab memiliki skor tertinggi dengan skor 266. Sedangkan dimensi ketaatan terhadap waktu memiliki total skor yang paling rendah diantara dimensi lainnya yaitu 229 dimana beberapa karyawan masih ada yang terlambat datang bekerja. Sedangkan pada variabel penyebab, hasil pengukuran Variabel Kinerja Karyawan diuraikan sebagai berikut ini

Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kualitas	229	Setuju
2	Kuantitas	226	Setuju
3	Ketepatan Waktu	218	Cukup Setuju
4	Efektivitas	216	Cukup Setuju
5	Kemandirian	201	Cukup Setuju
<b>Skor Total</b>		<b>1090</b>	<b>Cukup Setuju</b>

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Melalui tabel diatas yang memaparkan hasil rekapitulasi responden terkait kinerja karyawan. Tabel di atas memperlihatkan hasil

rekapitulasi lima dimensi dan sepuluh item indikator pernyataan yaitu dengan total skor 1090 dengan kriteria cukup baik. Dari hasil tersebut dapat dikatakan disiplin kerja pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya cukup baik. Dilihat melalui total skor masing-masing dimensi yang ada, dimensi kualitas memiliki skor tertinggi dengan skor 229. Sedangkan dimensi kemandirian memiliki total skor yang paling rendah diantara dimensi lainnya yaitu 201 dimana artinya masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bertindak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti inisiatif melakukan pekerjaannya dan ada juga beberapa karyawan yang belum mampu mengambil atau membuat keputusan yang tepat tanpa bantuan maupun bimbingan dari atasan.

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Pengujian terhadap Model Penelitian

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,648	5,309		1,629	,114
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,275	,152	,270	1,818	,003
	DISIPLIN KERJA	,553	,156	,527	3,557	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari data yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diambil informasi untuk menyusun persamaan struktural yang nilainya diuraikan pada rumus berikut ini:

$$Y = 8,648 + 0,275X_1 + 0,553X_2$$

1. Nilai konstanta adalah 8,648, yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) diperkirakan sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 8,648.
2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki koefisien regresi 0,275, yang berarti bahwa jika ada satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, itu akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,275.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,553, yang berarti bahwa jika ada peningkatan 1 satuan pada

variabel disiplin kerja, maka itu akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,553.

4. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah  $0,275 + 0,553 = 0,828$ , yang berarti bahwa jika ada peningkatan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2), maka itu akan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,006, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,310, dengan tingkat signifikansi 0,005, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Maka berdasarkan hasil pengujian parsial yang telah dilakukan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Ikhtiar Riau Jaya Raya.

Melalui hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai dari R Square sejumlah 0,232, dimana kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya sejumlah 23,2%. Yang mana pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya sebesar 23,2%. Artinya gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan 23,2 % dan 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Gaya kepemimpinan transformasional membimbing dan memotivasi karyawan yang mempengaruhi kinerja dari pada karyawan, dimana semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan perusahaan semakin baik pula kinerja karyawan, sementara jika gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan semakin buruk semakin menurun pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Yanti & Mursidi (2021) pada hasil penelitian

tersebut mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan dengan penerapan kepemimpinan transformasional tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,509, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,310, dengan tingkat signifikansi 0,000, di bawah taraf signifikansi 5% (0,05). Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima, sehingga disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Melalui hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai dari R Square sejumlah 0,404, dimana kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya sejumlah 40,4%. Yang mana pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya sebesar 40,4%. Artinya disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,4 % dan 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Disiplin kerja membentuk efisiensi dan produktivitas kerja karyawan yang akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur yang akan menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan melakukan tugas atau pekerjaan mereka dengan cara yang teratur dan lancar, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kinerja mereka dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Arip & Andri (2019) pada hasil penelitian tersebut mengungkapkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan, dimana dijelaskan semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan juga akan semakin membaik.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berdampak signifikan pada kinerja karyawan di PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya. Nilai F hitung adalah 12,600, lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,33, dan tingkat signifikansi adalah 0,000, jauh di bawah taraf signifikansi 5% (0,05). Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja adalah dua variabel independen yang memiliki pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai dari R Square sejumlah 0,465, dimana kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya sejumlah 46,5%. Dimana pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya sebesar 46,5%. Artinya disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,5 % dan 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadanto & Saragih R (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan yang mana gaya kepemimpinan transformasional berperan memotivasi dan menginspirasi karyawan, mendorong kreativitas dan inovasi dalam bekerja, mendukung individu dengan empati dan perhatian kepada karyawan dan memberi perhatian untuk mencapai hasil optimal yang akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Lalu di sisi lain disiplin kerja memastikan karyawan bekerja dengan

konsisten sesuai dengan aturan dan prosedur perusahaan. Disiplin yang kuat membantu menciptakan stabilitas dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, memastikan setiap karyawan hadir tepat waktu, dan menjalankan peran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan ketika karyawan disiplin produktivitas akan lebih stabil dan berdampak pada kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, termasuk komunikasi inspirasional, kesadaran personal, stimulasi intelektual, dan kepemimpinan yang mendukung, dinilai baik.
2. Disiplin kerja secara umum baik, namun dimensi ketaatan terhadap waktu memiliki skor yang lebih rendah.
3. Kinerja karyawan secara keseluruhan cukup baik, namun dimensi ketepatan waktu dan kemandirian relatif lebih rendah.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan semakin baiknya kedua faktor ini, semakin baik pula kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–245.

- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Al Bagdadi, A. J., & Lilis Suryani, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 291–301.
- Arip, & Andri Seno. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Kanwil11 Pekanbaru. *Jom Fisip*, 6, 1–12.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Darma, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 92–99.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin TBK. *Jurnal OE*, 6(3), 327–344.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra. *SAINS : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12.
- Nanawi, H. (2016). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (3rd ed.). Gadjah Mada University Press.
- Ningrumsari, A. C. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. *IQTISHADequity*, 2(2), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.51804/iej.v2i2.768>
- Nurjaya, Mukhtar, A., & Achsanuddin, N. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura Indotools Center. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(3), 326–336.
- Robbins, (2016), *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan, Penerbit Gava Media Metode Balanced Scorecard (studi kasus pada PT. Bank Jateng Cabang Utama Semarang)*. Universitas Diponegoro
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya Oleh. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 31–41.