

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WILAYAH SUMATERA SELATA (WITEL SUMSEL) Tbk

Deasy Ariani¹, Marlina Widiyanti², Bambang Bemby Soebyakto³, Mohamad Adam⁴

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sriwijaya.

email: deasyariani19@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance of PT. Telekomunikasi Indonesia, South Sumatra Region (Witel Sumsel) Tbk. The population in the study amounted to 103 employees with Non Probability Sampling. The analysis technique used by researchers was multiple linear regression analysis. The results of the analysis showed that there was an implication of a significant influence between transformational leadership style variables and work discipline that the attention of a manager made employees work enthusiasm used the test. In order to improve employee performance, it is recommended that managers and management continue to train employees to be more productive in the company to face challenges and focus on solving company problems. For future researchers, it is hoped that further researchers will develop unfinished variables such as motivation and corporate culture.

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

PENDAHULUAN

Era digital saat ini memicu semua perusahaan BUMN harus mengelola sumber daya yang kreatif untuk memenuhi kebutuhan yang tak terbatas. Seorang karyawan yang berfikir Out of The Box dapat diandalkan selalu terlibat dalam proses bekerja karena dinamika organisasi sangat ditentukan oleh target pencapaian.

Perusahaan mempunyai program perencanaan terstruktur melalui Human Capital berdasarkan analisis penawaran dan permintaan tenaga kerja untuk meningkatkan fungsi SDM karena ekonomi bangsa akan ada masa habisnya sehingga perlu adanya manajemen yang baik seiring berjalannya waktu. Proses perkembangan dan perubahan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin dalam mengelola perusahaannya. Pengertian gaya kepemimpinan transformasional umumnya ditemukan dalam berbagai bidang ilmu kini lebih fokus mengarah pada daya tarik seseorang untuk mengubah perilaku yang berbeda dari sebelumnya, mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, berpidato mereka agar bersedia mengerjakan yang menjadi tujuan bersama, bertanggung jawab melalui tingkah laku yang terpuji, mampu menghidupkan kembali suasana, mengembangkan keterampilan, sehingga ada rasa gembira di hati tim kerjanya agar tidak terlalu monoton dan timbul kejenuhan dalam bekerja, karena setiap karyawan memiliki berbagai keahlian yang menentukan keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin dalam perusahaan kelak dinilai dari perilaku dan kemampuannya menerima atau menolak pemimpinnya. (Nawawi:2013,157)

Menurut Bass (2010:313) kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan para pengikut dari seorang pemimpin merasa adanya kepercayaan,

kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Kinerja (Performance) pada The criber–Bantam English Dictionary berasal dari kata “Perform” atau dengan kata lain adalah “Effort” mempunyai makna sama yakni mengerahkan upaya untuk menampilkan, atau menunjukkan suatu karakter dalam permainan. (Nawawi: 2013,211)

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang informasi dan komunikasi mengklaim sebagai perusahaan terbesar di indonesia memiliki serikat karyawan yang merupakan wadah perjuangan para karyawan untuk perkembangan perusahaan mewujudkan visi, misi saat ini terdapat 13 anak perusahaan yang melayani lebih dari 151,9 juta konsumen Dalam jangka panjang Telkom akan terus berinovasi guna meningkatkan pendapatan perusahaan bahkan disaat kondisi perekonomian menurun namun tetap produktif. Perusahaan ini selalu memotivasi karyawan dengan cara memberikan gaji dan bonus yang mencukupi.

Tabel 1.1 Karakteristik Pencapaian Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia pada Periode Tahun 2017-2019

No	Month	End of Year (EoY)			Action
		2017	2018	2019	
1	January	69,9	60,0	96,3	B
2	February	75,2	98,6	95,5	A
3	March	79,2	90,2	95,5	A
4	April	90,5	98,2	100	A
5	May	85,0	100	120	A
6	June	92,0	98,6	136	A
7	July	96,4	97,4	97,4	A
8	August	96,4	100	100	A
9	September	95,5	100	100	A
10	October	96,4	98,2	100	A
11	November	98,9	99,2	102	A
12	December	89,0	90,5	102	A

Sumber :Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Keterangan nilai :

60 - 69 = rendah

70 - 75 = sedang

80 - 85 = cukup

90 - 100 = baik

Pada Tabel 1.1 terlampir menunjukkan tahap pencairan saat kinerja perusahaan dan disiplin karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia yang masih belum signifikan terjadi pada awal bulan Januari 2017 hingga tahun 2019, rendah dengan kategori nilai B dan tingkat pencapaiannya menurun drastis per tahunnya, dari angka 69,9 ke 60,0. Menurut Wijono (2010:154) Hal ini menunjukkan bahwa nilai target percepatan produksi masih belum seimbang dan bersifat dinamis karena perubahan kehidupan melalui aspek individu yang mempunyai kecenderungan ciri yang tidak tahan terhadap tekanan,dan kecemasan sehingga tahun mendatang membutuhkan upaya yang lebih lanjut mengubah strategi. Penggantian manager lama dengan yang baru, perbedaan karakter manager dan antar karyawan membuat para karyawan belum menyesuaikan diri dan peduli dengan lingkungan, oleh karena itu butuh adanya partisipasi dari manajemen untuk menyelesaikan persoalan secara tepat dan cepat. Pada dasarnya semua individu ingin diperhatikan agar ia semangat bekerja dan terlihat pada nilai target kembali meningkat pada tahun 2019 pada bulan April namun karyawan harus

selalu dimonitoring evaluasinya, hendaknya kinerja karyawan tetap stabil dan disiplin dengan penuh kesadaran sehingga kinerja perusahaan berjalan dengan lancar dan berhasil.

Salah satu program yang diterapkan PT. Telekomunikasi Indonesia yaitu disiplin kerja merupakan peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh manajemen dan disepakati oleh serikat kerja, patuh pada tata tertib yang ada dengan senang hati, sehingga tercipta perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, dan keteraturan (Affandi:2016) Pembuatan suatu aturan kedisiplinan dimaksudkan menggembleng karyawan agar selalu terbiasa dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan dan sudah merupakan kekuatan instansi untuk memperoleh kinerja baik.

Tabel 1.2 Karakteristik Perubahan Pola pada Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja antara Manager Lama ke Manager Baru

No	Ket	Lama	Baru
1	Manager lebih kreatif menyelesaikan masalah sesuai dengan pengalamannya.	Ada	Ada
2	Manager menunjukkan hal menarik dengan simpatik.	Ada	Ada
3	Manager mengizinkan karyawan untuk mencurahkan perasaannya, keluhan tentang hasil kerja tim yang dialaminya	Ada	Ada
4	Manager selalu bisa membangun hubungan baik dengan tim kerja	Ada	Ada
5	Manager memberi sanksi secara adil	Ada	Ada
6	Manager memberikan nasihat saat <i>Briefing</i> pukul 08:00 Pagi.	Ada	Ada
7	Manager kurang memperhatikan individu.	Ada	Ada
8	Manager sering diintervensi pihak lain sehingga mempengaruhi keputusan yang diambil.	Tidak ada	Ada

Sumber :Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Pada Tabel 1.2 terlihat perubahan pola antara kontruksi manager lama dan baru sebagai cara untuk mengefektifkan bekerja, menurut Sutrisno (2011:46) disiplin untuk mendapatkan hasil kerja baik, karena semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja yang dicapai.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapati ada indikasi lemahnya kepemimpinan, karena sifatnya lebih mengarahkan perhatian ke kerja tim saja, sedangkan untuk individu tidak,dan ada intervensi dari pihak luar sehingga karyawan merasa manager tidak mempercayai karyawannya yang bekerja di perusahaan, selama proses pembangunan infrastruktur PT. Telekomunikasi Indonesia mengalami pergantian pemimpin karena memasuki masa pensiun manager konstruksi lama berlangsung dari bulan Mei 2011-2015

kemudian digantikan dengan yang baru terhitung dari bulan Januari 2016 hingga sekarang. membuat karyawan tertekan karena perkembangan karyawan dinilai kurang baik, konflik yang membuatnya tidak nyaman, kelesuan, dan ingin mangkir dari pekerjaan dalam jangka waktu lama, senada dengan pendapat Heilriegel *et al* (Wijono,2010:144) dan jurnal Nurdiansya (2013) yang membahas perubahan tekanan kerja dapat menyebabkan ketidakpastian, dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen, secara fisiologis dan psikologis dapat merubah pola hidup seseorang terhadap permintaan organisasi bisa berdampak positif yang membangun atau sebaliknya negatif yang menghancurkan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Emron *et al* (2019:26) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*Work Effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2017: 115).

Penilaian Kinerja

Sinaga (2010:27) kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik dinilai dari kesetiaan jika ia bersungguh penuh tanggung jawab, prestasinya yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman dan kesanggupannya melaksanakan tugas yang diberikan, kemudian dilihat dari kedisiplinannya mematuhi peraturan dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya. lalu kreatifitas dalam menyelesaikan masalah dan mengolah bahan menjadi produk yang memiliki nilai jual tinggi, ada kerjasama yang solid agar pekerjaan selesai dengan baik, kecakapan pendidikan yang sesuai dan kesediaan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:97) disiplin sebagai sarana pelatihan gaya kepemimpinan digunakan sebagai alat berkomunikasi yang menggambarkan kebutuhan dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan akan perasaan kemajuan, kesadaran, kesediaan individu anggota organisasi untuk bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam pendekatan kepemimpinan.

Hubungan Antara Variabel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan:

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu upaya yang dikerahkan oleh seorang pemimpin tersebut menjadi inspirasi dan memotivasi karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki pengaruh signifikan menghasilkan kinerja karyawan yang baik senada dengan teori Robbins *et al* (2015:263).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Menurut Sutrisno (2009:97). disiplin sebagai sarana pelatihan gaya kepemimpinan digunakan sebagai alat berkomunikasi yang menggambarkan

kebutuhan dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan akan perasaan kemajuan, kesadaran, kesediaan individu anggota organisasi untuk bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam pendekatan kepemimpinan.

Hipotesis

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, maka peneliti membuktikan hipotesis bahwa pada variabel Independen Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh dominan terhadap dependen Kinerja karyawan (Y) PT.Telekomunikasi Indonesia.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2),satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT.Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) ukuran item pernyataan pada variabel memiliki jawaban berskala sikap yang menyatakan setuju,sangat setuju,netral,tidak setuju dan sangat tidak setuju kemudian diberi nilai rata dan diintervalkan Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui karakteristik responden atas partisipasi terhadap pernyataan mengenai penelitian tersebut digunakan untuk menjelaskan fenomena yang masih berpengaruh terhadap penelitian sekarang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Umar (2011:168) Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.Untuk menguji koefisien validitas dengan menggunakan koefisien kolerasi produk untuk setiap butir pertanyaan dan membandingkan nilai hitung r /(*Corrected Item Total Correlation/CITC*) dengan nilai r - tabel jika r hitung $>$ atau $= r$ tabel maka butir dinyatakan valid.sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka butir tidak valid. Untuk 103 jawaban kuisisioner karyawan dengan tingkat signifikansi 0.05 nilai r tabel adalah 0,1225.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

No	Variable	Value of CITC	Value of r Two Tail ($n=103, \alpha=5\%$)	Explained	Conclusion
1	X_1 -1	0,628	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
2	X_1 -2	0,755	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
3	X_1 -3	0,823	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
4	X_1 -4	0,831	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
5	X_1 -5	0,742	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
6	X_1 -6	0,621	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
7	X_1 -7	0,752	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
8	X_1 -8	0,552	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
9	X_1 -9	0,631	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid
10	X_1 -10	0,631	0,1225	r positif r hitung> $>$ rtabel	Valid

Sumber :IBM SPSS V,24.Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Hasil uji validitas terhadap pernyataan No 1-10 pada tabel 4.9 berikut ini dapat dibuktikan bahwa pernyataan yang diajukan kepada karyawan memiliki nilai hitung lebih besar dari r tabel sehingga memiliki nilai *internal consistency* yang positif.Dengan demikian maka pernyataan yang diberikan kepada karyawan dinyatakan valid

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Variable	Value of CITC	Value of r Two Tail (n =103,α =5%)	Explained	Conclusion
1	X ₂ -11	0,555	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
2	X ₂ -12	0,632	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
3	X ₂ -13	0,523	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
4	X ₂ -14	0,611	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
5	X ₂ -15	0,445	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
6	X ₂ -16	0,603	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
7	X ₂ -17	0,872	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid

Sumber : IBM SPSS V,24.Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Hasil uji validitas terhadap pernyataan No 11-17 pada tabel 1.4 berikut ini dapat dibuktikan bahwa pernyataan yang diajukan kepada karyawan secara keseluruhan nilai CITC sudah mencapai standar sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variable	Value of CITC	Value of r Two Tail (n =103,α =5%)	Explained	Conclusion
18	Y-18	0,623	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
19	Y-19	0,523	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
20	Y-20	0,523	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
21	Y-21	0,812	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
22	Y-22	0,812	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
23	Y-23	0,823	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
24	Y-24	0,710	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
25	Y-25	0,725	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
26	Y-26	0,620	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
27	Y-27	0,843	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
28	Y-28	0,117	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid

29	Y-29	0,626	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid
30	Y-30	0,741	0,1225	r positif rhitung>rtabel	Valid

Sumber : IBM SPSS V,24.Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Hasil uji validitas terhadap pernyataan No 21-30 pada tabel 1.5 berikut ini dapat dibuktikan bahwa pernyataan yang diajukan kepada karyawan memiliki nilai hitung lebih besar dari r tabel sehingga memiliki nilai *internal consistency* yang positif. Dengan demikian maka pernyataan yang diberikan kepada karyawan dinyatakan valid

Reliabilitas

Menurut Umar (2011:168) Reliabilitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara bersama menghasilkan data yang sama.

Nilai reliabilitas pada uji statistik dengan nilai *Cronbachs Alpha* mendekati angka 1 dengan alpha 0,60 atau lebih dinilai cukup sebagai alat ukur yang reliabel digunakan pada penelitian karena menunjukkan adanya stabilitas pada hasil skala pengukuran tertentu.

Tabel 1.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.

Variable	Standar	Value of Cronbach Alpha	Conclusion
Tranformational of Leadership (X ₁)	0,60	0,862	Reliable
Work Discipline (X ₂)	0,60	0,710	Reliable
Employee's Performance (Y)	0,60	0,852	Reliable

Sumber :IBM SPSS V,24.Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Dependent Variable: Employee's Performance ,Independent Variable:Transformational of Leadership –Work Discipline

Hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan No 1-30 pada tabel 1.6 berikut ini dapat dibuktikan bahwa instrumen pernyataan yang diajukan kepada karyawan dapat dikatakan reliabel karena diperoleh angka diatas 0,60 atau *Cronbachs Alpha* (α) = 60 pada variabel gaya kepemimpinan transformasional 0,862, sedangkan disiplin kerja sebesar 0,710, dan kinerja karyawan sebesar 0,852 dengan demikian dapat dilihat capaian kinerja bahwa gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh motivasi seorang manager terhadap seorang dikarenakan karyawan merasa dirinya dihargai pimpinan dan rekan karyawan serta jabatannya diperusahaan untuk kedudukannya di posisi tersebut.

Hasil pengolahan data yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah baik, namun masih membutuhkan evaluasi agar kualitas kinerja tetap stabil dan optimal, usaha karyawan mesti dikembangkan untuk mencapai target kinerja perusahaan di masa akan datang.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1.7 Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
Model		
Y(Constant) Normality Variable's Parameters ^{a,b}		103
	Mean	0E-14
Most Extreme Differences	Std.deviation	4,20633796
	Absolut	0,092

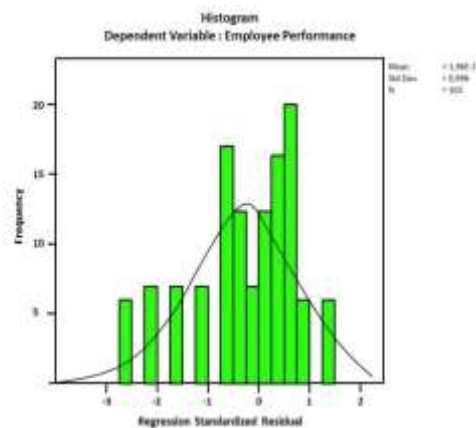
	Positive	0,092
Kolmogrov-Smirnov Z Asymp.Sig.(2 –tailed respondent)	Negative	-0,090
		0,990
		0,275

sumber : IBM SPSS V 24,One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

Berdasarkan Tabel 1.7 membuktikan bahwa terdapat nilai residual atau *Asymp.Sig.(2 –tailed respondent)* sebesar (0,275 > 0,05) jadi kesimpulan hasil analisa menunjukkan penelitian terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:72) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji variabel yang memiliki nilai residual dan melihat hasilnya terdistribusi normal atau tidak dengan analisis grafik normal P-P Plot jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual terdistribusi secara normal adalah sebagai berikut ini:



Gambar 1.1 Uji Normalitas

Sumber : IBM SPSS V,24.

Berdasarkan gambar grafik 1.1 diatas menunjukkan bahwa titik Normal P-Plot data menyebar di area garis diagonal dan mencapai nilai mean (1,96 E-14) hal ini diperkuat dengan nilai signifikan sebesar (0,000) diperoleh $\leq \alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia dapat terdistribusi secara normal sehingga baik untuk digunakan pada penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel independen (X_1, X_2) terhadap satu variabel dependen (Y) yang penting pada analisa, variabel yang diteliti mengenai gaya kepemimpinan trasformasional (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka di sesuaikan persamaan regresi sebagai berikut ini :

Tabel 1.8 Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Standar error	B

1 (Constant)	.314	.201	
Transformation	.525	.082	.546
al of Leadership (X₁)	.359	.092	.337
Work Discipline (X₂)			

Sumber :IBM SPSS V,24.Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Dependent Variable: Employee's Performance

$$Y = 0,314 + 0,525 X_1 + 0,359 X_2 + \epsilon$$

Artinya :

1) Nilai konstanta 0,314 Kinerja Karyawan (Y) dependen terhadap variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja

(X₁, X₂) pada PT.Telekomunikasi Indonesia sekarang adalah 0,314 satuan,dengan asumsi bahwa variabel dalam keadaan tetap.

2) Nilai koefisien regresi independen Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap satu variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara langsung meningkat 0,525, apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan.

3) Nilai koefisien regresi sebesar 0,359 variabel independen Disiplin Kerja (X₂) terhadap satu variabel dependen (Y) apabila diperhatikan sangat berpengaruh positif terhadap perusahaan PT.Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang bernilai koefisien paling besar antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mendominasi adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dengan cara menguji statistik regresi linear berganda terbukti bahwa pada **hipotesis ketiga** bahwa analisa tersebut variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dominan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima**.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya nilai kolerasi antara variabel independen (X₁, X₂) sangat penting karena merupakan syarat pengujian sebuah model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas.Apabila nilai toleran lebih tinggi dari standar 0,10 VIF atau lebih kecil maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 1.9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	B	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	.314	.201				
Transformational of Leadership (X₁)	.525	.082	.546	.265	3.730	
Work Discipline(X₂)		.092	.337	.265	3.730	

Sumber : IBM SPSS V,24.Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Independent variable:Transformational of Leadership –Work Discipline

Dependent Variable: Employee's Performance

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dibuktikan bahwa tidak ada nilai toleran kurang dari 0,10 pada kedua variabel independen (X_1, X_2) artinya tidak ada kolerasi yang mencapai 95%. Hasil nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada nilai yang mendekati standar kolerasi memiliki arti multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Uji Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2007) Analisa koefisien kolerasi (r) bertujuan untuk mengetahui bahwa nilai interval > 0,60 berarti ada pengaruh kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada Tabel berikut ini :

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. error	Durbin Watson
1 (Constant)	0,715 ^a	0,606	0,601	4,249	2
a.Transformational of Leadership (X_1)					
b.Work Discipline (X_2)					

Sumber : IBM SPSS V,24.Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

a.Predictor (Constant),Inpendent variable:Transformational of Leadership –Work Discipline Dependent Variable: Employee’s Performance

Berdasarkan tabel nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,715 membuktikan bahwa terdapat pengaruh erat antar variabel dan memenuhi standar koefisien kolerasi dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja.

Uji -t Hasil Uji - t Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	B	T		
1 (Constant)	.314	.201			1.550	
Transformational of Leadership (X_1)	.525	.082	.546		6.265	.000
Work Discipline(X_2)	.359	.092	.337		3.825	.000

IBM SPSS V,24.Divre PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,2020

Independent variable:Transformational of Leadership –Work Discipline

Dependent Variable: Employee’s Performance

Hasil uji-t yang dominan dan positif terdapat pada variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan nilai $\alpha = 0,05$ karena nilai Thitung, T_{tabel} ($6,265 > 1,649$) atau $< 0,05$ terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) cukup membuktikan bahwa **hipotesis pertama diterima**.

Kemudian dengan cara sama terujilah variabel independen Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05$ karena nilai Thitung, T_{tabel} ($3,825 > 1,649$) atau $< 0,05$ setara dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) cukup membuktikan bahwa **hipotesis kedua diterima**.

**Uji Kesesuaian Model
Hasil Uji Model Anova**

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 (Constant)	3125,615	3	1041,885	8,019	,000 ^a	
Regression	2016,693	100	20,16693			
Residual total	514,308	103	5,00008			

Sumber : IBM SPSS V,24. Divre PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2020

a. Dependent Variable: Employee's Performance (Y), b. Predictors (Constant)
Independent variable: employee performance (X_1), Work Discipline (X_2)

Berdasarkan hasil uji kelayakan model pada tabel modifikasi anova terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar $84,019 > F_{tabel}$ $3,050$ dan tingkat kesinambungan secara bersama dengan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000$ serta *Degree of Freedom* $df_1 = k - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 103$ yang dihasilkan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dibuktikan bahwa hipotesis pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara keseluruhan dapat dipahami gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh dominan dapat mengubah dan menjadi contoh kedisiplinan yang baik dan positif sehingga kinerja karyawan tercapai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa ada perwujudan baik secara teoritis maupun manajerial yang bermanfaat untuk meneliti variabel. Besar harapan peneliti untuk hasil penelitian ini dimanfaatkan oleh peneliti selanjutnya untuk dijadikan referensi untuk mengembangkan karyanya, memberikan rujukan, ide, untuk menyusun konsep karya ilmiah.

Penelitian ini dibuat berdasarkan ulasan fenomena dari perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk yang berada di kota Palembang dianalisa melalui jawaban karyawan pada kuisioner sebanyak 103 orang karyawan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara langsung antara dua atau lebih variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap satu variabel dependen kinerja karyawan (Y) maka digunakanlah teknik regresi linier berganda dalam proses pemrograman SPSS Versi 24 sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Hipotesis Pertama)

Pengaruh dominan dan signifikan terdapat pada variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan nilai $\alpha = 0,05$ karena nilai Thitung, T_{tabel} ($6,265 > 1,649$) atau $< 0,05$ terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) penelitian diakui mendominasi dan didukung pada pembahasan hipotesis pertama

Sinaga (2010:27) kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik dinilai dari kesetiaan jika ia bersungguh penuh tanggung jawab, prestasinya yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman dan kesanggupannya melaksanakan tugas yang diberikan, kemudian dilihat dari kedisiplinannya mematuhi peraturan dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya. lalu kreatifitas dalam menyelesaikan masalah dan mengolah bahan menjadi produk yang memiliki nilai jual tinggi, ada kerjasama yang solid agar pekerjaan selesai dengan baik, kecakapan pendidikan yang sesuai dan kesediaan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

terlihat searah dengan teori yang dikemukakan Bass (2010:313) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan para pengikut dari seorang pemimpin yang dinilai mampu membina dengan baik karena kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormatnya terhadap pemimpin tersebut, dan termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka, jurnal Nurdiansya (2011) Sawa Desita, Diani (2019), Maramis Enrico (2019) sebesar 54% mengutamakan membahas variabel gaya kepemimpinan transformasional daripada variabel motivasi karena peran pemimpin sebagai pembimbing mengambil keputusan yang selalu memotivasi karyawan dapat membantu menghasilkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat hal ini cukup membuktikan bahwa **hipotesis pertama diterima**.

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Hipotesis Kedua)

variabel independen Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05$ karena nilai Thitung, T_{tabel} ($3,825 > 1,649$) atau $< 0,05$ setara dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) penelitian diakui signifikan didukung pada pembahasan hipotesis kedua terlihat senada dengan Nawawi (2005:104) menyatakan bahwa disiplin sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan berlaku, menekan biaya pengeluaran daripada melaksanakan program pembinaan hukuman pada sekelompok maupun individu, ada wujud saling menghormati, ada kesanggupan menjalankan tugas, siap menerima sanksi, patuh dan tidak ada rasa cemas berlebihan yang ditimbulkan akibat peristiwa tersebut.

Jurnal Aa Gde dan Surya (2016), Gede dan Made Subudi (2016) sebesar 25% membahas variabel disiplin kerja cukup membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada uji sesuai model yang artinya **hipotesis kedua dapat diterima**.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Hipotesis Ketiga)

Menurut pakar kepemimpinan, definisi kinerja merupakan sebuah usaha yang menimbulkan energi yang disalurkan melalui gaya pada sebuah objek pekerjaan sehingga menghasilkan pergerakan atau perpindahan tempat yang sesuai..

Menurut Yukl (2010:290) kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi apapun. Model gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan timbal balik dengan aspek perubahan karena pemimpin selalu membangun energi transformasi dalam organisasi, mengembangkan visi, misi serta menciptakan arsitektur proses transformasi.

variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05$ karena nilai Thitung, T_{tabel} ($3,825 > 1,649$) atau $< 0,05$ setara dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) penelitian diakui signifikan didukung pada pembahasan hipotesis kedua terlihat searah dengan teori yang dikemukakan menurut Emron *et al* (2019:26) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang terlihat maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) mendominasi berpengaruh lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk. Hal ini didukung dengan 75% jurnal yang membahas variabel independen yang sama dengan nilai bobot tertinggi 54,432 dan hasil uji yang bervariasi terbukti sesuai pada hipotesis ketiga.

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data menggunakan aplikasi pada penelitian ini maka dapat disarankan sebagai berikut :

- a) bagi perusahaan
 1. Sebaiknya manager lebih mementingkan untuk mendengarkan ide karyawan dan fokus dalam penyelesaian suatu masalah perusahaan. Sebaiknya manager lebih memberikan perhatian dengan adil dan memberikan waktu luang untuk menyegarkan kembali agar karyawan giat bekerja
 2. Sebaiknya pihak manajemen selalu memperhatikan kembali hak bekerja karyawan secara adil mengenai hukuman dan pembagian tugasnya agar karyawan bersemangat untuk bekerja di perusahaan.
 3. Sebaiknya manager tetap melatih para karyawan agar lebih produktif di perusahaan.
- b) Bagi Peneliti
 1. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan peneliti selanjutnya dalam menemukan variabel lain yang berhubungan dengan penelitian beserta solusinya dengan tepat.
 2. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada perusahaan dengan teknologi baru yang efisien.
 3. penelitian ini diharapkan memberikan gambaran jelas tentang pekerjaan dan faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat dicari solusi yang baik dan membantu pengembangan diri individu.
 4. Pada penelitian variabel gaya kepemimpinan transformasional dinilai baik, namun masih terdapat kesenjangan penelitian pada variabel kinerja yaitu upaya karyawan untuk menampilkan sesuatu maka harus ada motivasi dari manager dengan bijak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilynn Clarisa Simatupang dan Putu Saroyeni (2018) *"The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. Vol 20, No 6."*
- Aprilia, Mawei (2014) *"Pengaruh Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (persero), Tbk Kantor Cabang Utama (KCU) Manado"*
- Inggar Rizal dan Apriatni. (2016) *"Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza Semarang"*
- Ismaludin, Haryu (2012) *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Jelita, Olivia, Victor (2016) *"Influences of Leadership and Working Motivation to Employees Performance at PT. Amanah Finance in Manado City"*
- Kharis Indra (2015) *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)"*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 3 No 1.
- K, Sundi (2013) *"Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Departement at Southeast Sulawesi Province"*. International Journal of Business and management invention. Vol.2
- Laura Natalia, Handoyo (2015) *"The Influence of leadership Styles on Employees performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang)"*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 22 No 1.
- Muhammad Irfan (2017) *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes Garage"* Jurnal manajemen bisnis Vol 4, No 2
- Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Kinerja*. proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika dan kinerja organisasi. Edisi 1. Jakarta. Penerbit Kencana Prenadamedia group.
- Notoatmodjo, Sukidjo (2010) *"Metode Penelitian Kesehatan"* Jakarta: Rineka Cipta
- Nur, Hamida, Ika (2015) *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang"*
- Sutrisno, Edy (2014) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan ke-6 Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Widayati, Rahardjo, dan Febriyanti (2017) *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanken Indonesia Cibitung"* Jurnal Ekonomi Universitas Mercu Buana. Vol XXII No 3
- Yunita dan Rini (2018) *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Area Jember."*