

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDO KALBAR DI PONTIANAK

Fitriyanto Wijaya

e-mail: fitriyanto.wijaya@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang terdapat pada PT Indo Kalbar di Pontianak dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak. Penulis menggunakan bentuk penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan metode sampling jenuh atau menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 responden. Pada saat pengolahan data hanya sebanyak 60 data responden yang dapat diolah karena terdapat kuesioner yang tidak dikembalikan dan tidak diisi dengan lengkap. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala likert. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS 22. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif terhadap karakteristik responden, pengujian kuesioner dengan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan pengujian model serta analisis regresi berganda. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan kinerja yang tinggi pada PT Indo Kalbar, kemudian dapat disimpulkan pula bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Gaya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

KATA KUNCI: gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang vital di dalam organisasi atau perusahaan. Tercapainya tujuan yang mengakibatkan peningkatan kinerja tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Agar perusahaan dapat memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan perlu mencari karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kedisiplinan yang tinggi dalam mengelola perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Lianto, 2019).

KAJIAN TEORITIS

Setiyawan dan Waridin (2006) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Suatu kinerja perusahaan akan baik tentunya ketika setiap karyawan mempunyai sikap yang positif, dalam hal ini adalah motivasi karyawan akan membantu dalam terciptanya kinerja yang baik tersebut

Bass dalam Hanafi (1997: 382) mengemukakan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan, antara lain Budiwibowo (2014) dengan hasil terdapat pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Selain gaya kepemimpinan transaksional yang turut mempengaruhi kinerja, disiplin kerja juga mempengaruhi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berikut ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Daft yang dikutip Edison, et al (2016: 99) memberikan pandangan bahwa pemimpin transaksional memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur, memberikan imbalan yang sesuai, serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan. Kemampuan pemimpin transaksional untuk memenuhi bawahan dapat meningkatkan produktivitas. Pemimpin transaksional banyak menekankan aspek-aspek nonpribadi dari kinerja, seperti rencana, jadwal, dan anggaran. Kepemimpinan transaksional penting bagi semua organisasi, namun memimpin

perubahan memerlukan pendekatan berbeda, sehingga dalam melakukan kepemimpinan transaksional diperlukan perilaku dan karakteristik yang dapat turut membantu tercapainya tujuan organisasi.

Bass dalam Hanafi (1997: 382) mengemukakan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut. Tipe atau gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass dalam Hanafi (1997:382) meliputi:

a. *Contingent Reward*

Untuk mempengaruhi pemimpin memperjelas pekerjaan yang harus dilakukan menggunakan insentif sebagai alat mendorong pencapaian hasil pelaksanaan tugas sesuai harapan

b. *Active Management by Exception*

Untuk mempengaruhi perilaku pemimpin secara aktif melakukan pemantauan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dan menggunakan upaya korektif dalam rangka memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dan diselesaikan sesuai standar.

c. *Passive Management by Exception*

Untuk mempengaruhi perilaku pemimpin menggunakan upaya koreksi/hukuman sebagai respon terhadap kinerja yang buruk atau tidak sesuai dengan standar

d. *Laissez-Faire Leadership*

Pemimpin ini menghindari upaya mempengaruhi bawahan, melalaikan tugas pembinaan sebagai pimpinan, menenggelamkan diri pada pekerjaan rutin dan menghindari konfrontasi. Mereka banyak memberi tanggung jawab kepada bawahan, tidak menetapkan tujuan jelas, tidak membantu pengambilan keputusan kelompok, membiarkan semua mengalir selama semua terlihat aman

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Handoko (2001: 308) mengatakan bahwa kedisiplinan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-

standar organisasi. Kedisiplinan juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku berdasarkan ungkapan dari Fathoni (2006: 172).

Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal maka faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu sebagai berikut : Menurut Hasibuan (2005:194-198) menyebutkan:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus

aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut:

Mangkunegara (2009: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dan Wibowo (2010: 7) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Gilbert (1977), yang dikutip Notoatmodjo (2009: 124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Mangkunegara (2009: 75): mengemukakan 4 indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan..

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Pranantiyo *et al* (2015) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Budiwibowo (2014) juga mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan di Kota Madiun. Sedangkan menurut Setiawan (2013) Disiplin kerja, motivasi kerja, dan

pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Tohitindo Multi Craft Industries Krian dan Reza (2010) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ = Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan dari PT Indo Kalbar di Pontianak. Data penelitian yang digunakan berupa data hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 responden dengan metode pengambilan *sampling jenuh*. Namun pada saat pengembalian kuesioner hanya 60 sampel responden yang dapat digunakan sedangkan sisanya tidak dikembalikan dan tidak diisi dengan lengkap. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian data kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik sedangkan pengujian model dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dan analisis pengujian validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan kinerja karyawan, pengujian asumsi klasik serta pengujian model dan hipotesis.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh tersebut secara

tepat. Kriteria pengukuran uji validitas melihat perbandingan pada nilai R_{hitung} dan R_{tabel} . Nilai R_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,254 dengan sampel sebanyak 60 responden.

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa nilai R_{hitung} ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar daripada R_{tabel} , hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 1
UJI VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.1	0,600	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.2	0,738	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.3	0,737	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.4	0,684	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.5	0,558	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.6	0,738	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.7	0,383	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.8	0,624	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.9	0,732	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.10	0,530	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.11	0,717	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.12	0,466	0,254	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

TABEL 2
UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja X2.1	0,474	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.2	0,693	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.3	0,586	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.4	0,696	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.5	0,636	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.6	0,840	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.7	0,694	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.8	0,733	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.9	0,660	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.10	0,575	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.11	0,667	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.12	0,515	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.13	0,585	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.14	0,577	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.15	0,651	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.16	0,495	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.17	0,596	0,254	Valid

Disiplin Kerja X2.18	0,560	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.19	0,467	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.20	0,428	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.21	0,446	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.22	0,527	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.23	0,426	0,254	Valid
Disiplin Kerja X2.24	0,539	0,254	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

TABEL 3
UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y3.1	0,741	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.2	0,672	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.3	0,599	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.4	0,629	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.5	0,455	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.6	0,632	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.7	0,694	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.8	0,741	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.9	0,585	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.10	0,682	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.11	0,571	0,254	Valid
Kinerja Karyawan Y3.12	0,408	0,254	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* ketiga variabel yaitu keadilan organisasional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar 0,700. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4
UJI RELIABILITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,857	12

Sumber: Data Olahan, 2019

TABEL 5
UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,911	24

Sumber: Data Olahan, 2019

TABEL 6
UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,847	12

Sumber: Data Olahan, 2019

Rekapitulasi Rata-Rata Jawaban Responden

Berikut ini adalah rekapitulasi rata-rata jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 7 berikut ini:

TABEL 7
REKAPITULASI RATA-RATA JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Variabel	Sub-Variabel	Jumlah	Rata-Rata
Gaya Kepemimpinan Transaksional	<i>Contingent Reward</i>	10,80	3,60
	<i>Active Management by Exception</i>	11,43	3,81
	<i>Passive Management by Exception</i>	11,63	3,88
	<i>Laissez-faire</i>	11,37	3,79
Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional		45,23	3,77
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	11,60	3,87
	Teladan Pimpinan	11,45	3,82
	Balas Jasa	11,18	3,73
	Keadilan	11,52	3,84
	Pengawasan Melekat	11,15	3,72
	Sanksi Hukuman	10,92	3,64
	Ketegasan	10,70	3,57
	Hubungan Kemanusiaan	10,58	3,53
Variabel Disiplin kerja		89,10	3,71
Kinerja Karyawan	Kualitas	11,27	3,76
	Kuantitas	11,08	3,69
	Pelaksanaan Tugas	11,28	3,76
	Tanggung Jawab	11,10	3,70
Variabel Kinerja Karyawan		44,73	3,73

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 7 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional adalah 3,77. Kondisi ini mengungkapkan responden setuju bahwa pada PT Indo Kalbar di Pontianak gaya kepemimpinan transaksional yang dilakukan pimpinan sudah baik. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja nilai rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai 3,71.

Kondisi ini juga mengungkapkan responden setuju bahwa pada PT Indo Kalbar di Pontianak karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap perusahaannya dan nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,73 di mana karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak setuju bahwa mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu syarat sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, sebuah model regresi bisa melakukan uji hipotesis apabila model regresi ini telah dinyatakan memenuhi pengujian asumsi klasik. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. Hasil pengujian serta pembahasannya adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*, maka diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari nilai 0,50. Hal ini menunjukkan data terdistribusi dengan normal sehingga data dapat dinyatakan lolos uji normalitas.

TABEL 8
UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2, 65757490
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-.051
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olan, 2019

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka diperoleh hasil nilai signifikansi dari kedua variabel bebas lebih besar dari

0,05 dan nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari F_{tabel} sehingga dapat dinyatakan lolos uji linearitas. F_{tabel} yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 1,89 sehingga variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak dan F_{tabel} yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,01 sehingga variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 9 dan Tabel 10 berikut ini:

TABEL 9
UJI LINEARITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
KINERJA KARYAWAN
ANOVA Table

		df	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	Between Groups	25	6,863	,000
	Linearity	1	144,809	,000
	Deviation from Linearity	24	1,115	,379
Within Groups		34		
Total		59		

Sumber: Data Olahan, 2019

TABEL 10
UJI LINEARITAS DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
ANOVA Table

		df	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X2)	Between Groups	35	9,173	,000
	Linearity	1	297,176	,000
	Deviation from Linearity	34	,703	,831
Within Groups		21		
Total		59		

Sumber: Data Olahan, 2019

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF, maka diperoleh hasil nilai *tolerance* sebesar 0,294 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 3,403 yang lebih kecil dari 10 untuk kedua variabel bebas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas sehingga dapat dinyatakan lolos uji multikolinieritas.

TABEL 11
UJI MULTIKOLINIEARITAS
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	,294	3,403
Disiplin Kerja (X2)	,294	3,403

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2019

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser, model regresi dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas karena nilai signifikansi variabel independen untuk gaya kepemimpinan transaksional adalah sebesar 0,789 dan disiplin kerja sebesar 0,947 sehingga masing-masing variabel independen tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05.

TABEL 12
UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,154	,254
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	,269	,789
Disiplin Kerja (X2)	-,066	,947

a. Dependent Variable: Abs_Residual

Sumber: Data Olahan, 2019

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi memiliki nilai 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai F_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari F_{tabel} sehingga model tersebut dapat dinyatakan layak. Nilai F_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 196,363 yang lebih besar dari F_{tabel} yang diperoleh yaitu sebesar 3,16 sehingga model regresi dapat dinyatakan layak, maka variabel gaya kepemimpinan transaksional dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan

yang diterapkan tepat dan disiplin kerja yang tinggi terhadap perusahaan maka akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut.

TABEL 13
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2871,034	2	1435,517	196,363	,000 ^b
Residual	416,700	57	7,311		
Total	3287,733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Sumber: Data Olahan, 2019

Analisis Koefisien Determinasi (*R square*)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di bawah ini maka dapat diketahui bahwa sebanyak 86,9 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

TABEL 14
ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,869	2,704

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Sumber: Data Olahan, 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif antara variabel gaya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak. Berdasarkan hasil pada tabel di bawah ini, maka diperoleh persamaan $Y = 0,826 + 0,192 X_1 + 0,395 X_2$ di mana nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,192 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya gaya kepemimpinan transaksional akan diikuti dengan tingginya kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak. dan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,395 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya disiplin kerja akan diikuti dengan tingginya kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak.

TABEL 15
ANALISIS REGRESI LINIEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,863	2,242		,385	,702
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	,192	,082	,202	2,328	,024
Disiplin Kerja (X2)	,395	,045	,758	8,713	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2019

Uji t

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi masing-masing variabel memiliki nilai kurang dari 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan transaksional dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak. Dari hasil tersebut menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan pada perusahaan dapat memengaruhi kinerja dari karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan dari hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga kinerja karyawan akan meningkat ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

TABEL 16
UJI t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	,385	,702
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	2,328	,024
Disiplin Kerja (X2)	8,713	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2019

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Kalbar di Pontianak

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu perusahaan dapat mempertahankan pencapaiannya. Penulis menilai bahwa perusahaan sudah memimpin seluruh karyawannya dengan tepat. Kemudian perusahaan juga perlu mengapresiasi karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi di perusahaan. Gaya kepemimpinan transaksional yang sudah diterapkan perusahaan disertai dengan disiplin kerja yang tinggi dapat menaikkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2006.
- Budiwibowo, Satrijo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun", *Premiere Educandum* Vol 4. No 2. Madiun. 2014.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : UNDIP. 2005.
- _____, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hanafi, Mamduh M. *Manajemen*. YKPN, Yogyakarta. 1997
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta. 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta. 2005.
- Heru, Tri. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kepuasan Bawahan". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. STIE YKPN, 2004.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda. 2009.

- Pranantiyo, Shani., Wahyu Hidayat, dan Widiartanto. “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol 4. No 1. 2015
- Reza, Regina Aditya. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara”, Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro, 2010.
- Robbins SP, dan Judge. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat Hal 230-233. 2007.
- _____. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256. 2008.
- Simamora, Bilson. *Panduan Riseet Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT. Refika Aditama. 2011.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.
- Setiawan, Denny. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* Vol 2. No 1. 2013.
- Setiawan, Budi dan Waridin. “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198. 2006.
- Subkhi, Akhmad., dan Mohammad Jauhar. *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta. 2008.
- _____. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20. Bandung : Alfabeta. 2012.
- _____. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia. 2010.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers. 2010.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.