
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN
KERJA, DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. X**

Maludin Panjaitan, Selamat Siregar.
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Medan
Email: maludinp@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of transformational leadership, work discipline, and employee empowerment on employee performance at PT. X. The population in this study was 65 people. The sampling technique used saturated samples. The independent variables used are transformational leadership, work discipline and employee empowerment. The dependent variable used is employee performance. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The result of this study is that employee empowerment has a positive and significant effect on employee performance, while transformational leadership and work discipline do not have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, transformational leadership, work discipline and employee empowerment have a positive and significant effect on the Performance of PT. X.

Keywords: Transformational Leadership; Work Discipline; Employee Empowerment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong pemikiran karyawan yang lebih bebas untuk menemukan hal-hal atau ide yang terbaru dan mampu memberikan inspirasi pada karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat memberikan efek yang positif pada pegawai, hal ini akan mendorong munculnya sikap setia, hormat, dan percaya kepada pemimpin organisasi, selain itu akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan transformasional akan menjadi teladan dan juga acuan bagi pegawai dalam organisasi, mendorong pegawai untuk menjadi lebih kreatif dan menyelesaikan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu gaya kepemimpinan transformasional peduli terhadap masalah yang dialami oleh pegawainya.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Di samping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai

untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengembangkan tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pemberdayaan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan kinerja karyawan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga tetap menjadikan sumber daya manusia yang produktif. Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. X?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. X?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. X?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT?

TELAAH TEORETIS

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2013), gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mentransformasikan kepentingan-kepentingan organisasi di atas kepentingan-kepentingan pribadi, dan mendorong (*stimulation*) bawahan untuk bekerja dengan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Menurut Sunaryo (2017), gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi, mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan-kepentingan pribadi, mengembangkan kapasitas bawahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja secara gigih, bertekad bulat, dan mengerahkan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Menurut Robbins & Judge (2015) ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang Individual.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016), disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hartatik (2014), mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan.

Pemberdayaan Karyawan

Yasothai et al. (2016) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses pemberian wewenang kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan serta mengendalikan pekerjaan secara mandiri. Menurut Wibowo (2016) pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan di dalam organisasi, oleh karena itu pemberdayaan akan meningkatkan kemampuan, rasa memiliki, dan rasa tanggung jawab sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

Menurut Kadarisma (2014:224) pemberdayaan dimaksudkan sebagai suatu pemberian semangat serta mengizinkan seorang individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka untuk memperbaiki cara mereka dalam melakukan pekerjaan serta memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kadarsiman juga mengungkapkan pemberdayaan bukan berarti meniadakan kontrol terhadap karyawan, tetapi memberi keleluasaan serta kewenangan kepada karyawan untuk mengatur serta mengembangkan kemampuannya.

Indikator pemberdayaan karyawan indikator pemberdayaan karyawan yang digambarkan oleh Kadarisma (2014:260) adalah keinginan, kepercayaan, kepercayaan diri, kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi.

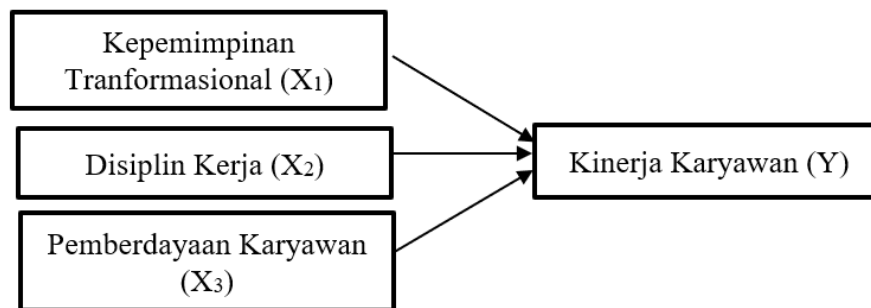
Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa: "Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)". Menurut Sutrisno (2010:151), kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Robbins

(2009), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. H₁: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.
2. H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.
3. H₃: Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.
4. H₄: Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah PT. X dengan populasi sebanyak 65 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil, yaitu sampling jenuh (sensus). Karena dalam penelitian ini jumlah populasi hanya 65 karyawan, maka jumlah yang dibagi sebagai sampel adalah sesuai dengan jumlah populasi yang berjumlah 65 karyawan tidak termasuk honor. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Peningkatan kinerja karyawan
X₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional
X₂ : Disiplin Kerja
X₃ : Pemberdayaan Karyawan

α : Konstanta
 β : Koefisien regresi
 e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda disajikan pada tabel berikut ini. Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan linier berganda, yaitu:
 $Y = 3,100 + 0,372 X_1 + 0,023X_2 + 0,543 X_3$

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.100	4.968
	Kepemimpinan Transformasional	.372	.214
	Disiplin Kerja	.023	.177
	Pemberdayaan Karyawan	.543	.145

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2022)

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linier berganda di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3.100. Jadi, jika variabel kinerja karyawan tidak berpengaruh oleh variabel apapun, maka kinerja karyawan akan bernilai 3,100 satuan
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional naik sebesar 0,372 yang berarti apabila kinerja karyawan naik sebesar 1 satuan, maka kepemimpinan transformasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,372 dengan asumsi koefisien variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja 0,023 yang berarti apabila disiplin kerja naik sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,023 satuan dengan asumsi koefisien variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien pemberdayaan karyawan 0,543 yang berarti apabila pemberdayaan karyawan naik sebesar 1 satuan, maka pemberdayaan karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,543 satuan dengan asumsi koefisien variabel lain konstan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Berdasarkan Tabel 2 berikut maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan untuk kepemimpinan transformasional. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,738 < 2,000$ dan signifikansi sebesar $0,87 > 0,05$. Hal tersebut berarti kepemimpinan

- transformasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil perhitungan untuk disiplin kerja. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,129 < 2,000$ dan signifikan sebesar $0,898 > 0,05$. Hal tersebut berarti disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 3. Hasil perhitungan untuk pemberdayaan karyawan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,752 > 2,000$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti pemberdayaan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Signifikansi Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.100	4.968		.624	.535
	Kepemimpinan Transformasional	.372	.214	.242	1.738	.087
	Disiplin Kerja	.023	.177	.017	.129	.898
	Pemberdayaan Karyawan	.543	.145	.507	3.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2022)

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.722	3	154.241	20.796	.000 ^b
	Residual	452.417	61	7.417		
	Total	915.138	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dari tabel diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,796 > 2,70$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,506 atau 50,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, pemberdayaan karyawan menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.X sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.481	2.723
a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
3. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
4. Hasil pengujian signifikansi simultan menunjukkan nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan karyawan pada PT. X sudah cukup baik, akan tetapi perlu di tingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga akan meningkat dengan memperbanyak pelatihan atau workshop, memberikan lingkungan kerja yang baik dan bentuk team manajemen yang baik akan timbul kinerja karyawan yang baik pula, jadi semakin tinggi pemberdayaan karyawan yang ada akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.
2. Pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih meningkatkan gambaran yang jelas mengenai tujuan pekerjaan perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan menjadi lebih merasa diberdayakan terhadap pekerjaannya sehingga dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan menjadi lebih baik dan dapat lebih meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (1). Jogjakarta: Laksana.
- Kadarisma. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi 1 cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisma. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi 2 Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal., Mansyur Ramly, Thoby Muthis dan Willy Arafah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek. Jakarta: Murai Kencana.
- Rifai, Veithzal., & Ella, J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat: Jakarta.
- Sunaryo, Widodo. (2017). Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan. Bogor: Yayasan Warkat Utama.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers. 2013. Manajemen Kinerja.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi 5. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.
- Yukl, G. (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Yasothai, R. (2015). A Study on Impact of Empowerment on Employee Performance the Mediating Role of Appraisal. *International Journal of Liberal Arth and Social Science*. 3(1):92-104