

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Purwa Tirta
Dharma Kota Purwodadi)
Tika Putri Arumsari**

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul Yogyakarta 55183
No. Telp: 0274 38769 (hotline), 0274387656 ext. 199/200 No Fax:
0274387649**

Email: tikaputria07@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of transformational leadership, discipline and training employees on performance of employees at PDAM Puwa Tirta Dharma into the town of Purwodadi. The subjects in this study were both PDAM Purwa Tirta Dharma Purwodadi city who has attended training. And the sample used in this study amounted to 150 employees. Sampling using a purposive sampling method. The method of multiple Linear Regression analysis using with the help of software IBM SPSS. 22. Based on the analysis conducted by the researchers retrieved results, that Transformational Leadership is positive and significant effect on performance of employees, Disciplined Work a positive and significant effect on performance of employees as well as Employee training is also positive and significant effect on performance of employees.

Keywords: Transformational Leadership, Discipline, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling utama dari sebuah perusahaan, sumber daya lain yang baik yang dimiliki perusahaan seperti sumber daya fisik, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi tidak akan mampu memberikan hasil yang maksimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu, banyak perusahaan saat ini yang telah memulai secara serius untuk membangun serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Suatu sumber daya manusia (SDM) dapat dikatakan berkualitas jika memiliki kompetensi yang tinggi dan kinerja karyawan yang baik yang dapat memajukan perusahaan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pelatihan yang akan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja dan hasil kinerja yang baik dan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, di dalam perusahaan diperlukan suatu

jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin perusahaan. Hal yang mendorong seorang pegawai untuk memiliki kinerja yang baik akan didukung dengan kemampuan kerja yang baik dan adanya pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan yang baik juga harus didukung oleh adanya pemimpin yang baik karena pemimpin menjadi sorotan dan contoh bagi para karyawan yang menjadi bawahannya.

Dari survey yang dilakukan oleh penulis dengan cara mewawancarai karyawan ditemukan fenomena bahwa ternyata PDAM kota Purwodadi baru saja mengalami pergantian Direktur utama. Diakui oleh beberapa karyawan bahwa Direktur yang baru banyak memberikan pengaruh positif yang dirasakan oleh karyawan sekaligus para pelanggan PDAM. Setelah dikendali oleh Direktur baru para karyawan merasa lebih diperhatikan dan dipantau dalam bekerja. Tidak hanya memantau dan memperhatikan para karyawan tetapi Direktur yang baru juga memberikan contoh secara langsung terhadap karyawan tentang pentingnya disiplin dalam bekerja dan penerapannya, seperti berangkat dan pulang dari kantor sesuai dengan jam yang ditetapkan dan dijadikan aturan kantor. Dengan adanya Direktur yang baru, pelanggan juga merasakan bahwa penanganan terhadap keluhan para pelanggan cepat ditanggapi oleh para karyawan

lapangan, beda sekali dengan dengan Direktur yang dulu. Para karyawan juga menceritakan bahwa Direktur yang dulu sering melakukan perekrutan karyawan baru tetapi tidak diimbangi dengan dilaksanakannya pelatihan/*training* untuk karyawan baru maupun karyawan lama, sehingga banyak karyawan yang bekerja seenaknya sendiri dan tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. namun setelah Direktur baru yang menjabat kurang lebih satu tahun belakangan ini sudah mulai sering dilakukan pelatihan bagi karyawan, sehingga problem kinerja karyawan yang ada di PDAM kota Purwodadi sedikit demi sedikit sudah mulai terurai dan menemukan jalan keluarnya. Para karyawan PDAM saat ini mulai meningkatkan kinerja dan mulai memperhatikan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.

Problem seperti banyaknya karyawan yang masuk kerja telat dan banyak karyawan yang tidak masuk kantor tanpa izin sedikit demi sedikit sekarang mulai berkurang. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PDAM kota Purwodadi tidak bisa dipungkiri sebagian besar dipengaruhi oleh gaya Kepemimpinan Direktu baru yang menerapkan kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menjadi contoh dan mengayomi para karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan semangat dalam bekerja. Meningkatnya kinerja

karyawan PDAM ini dipengaruhi oleh Kepemimpinanan Direktur yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pelatihan yang dilakukan.

LANDASAN TEORI

Menurut Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja sendiri memiliki arti hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bass dalam Pringgo (2017) Kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya. Disiplin kerja merupakan sikap mental, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sondang P dalam Setiawan (2016) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku erta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan dalam Setiawan (2016) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.

METODE PENELITIAN

OBJEK DAN SUBYEK PENELITIAN

Penelitian ini adalah PDAM PurwaTirta Dharma Kota Purwodadi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Puwa Tirta Dharma kota Purwodadi.

JENIS DATA

Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer mengacup ada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variable minat untuk tujuan spesifik studi.

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Tehnik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria bahwa sampel yang diambil hanya karyawan PDAM Purwa Tirta Dharma Kota Purwodadi yang pernah mengikuti pelatihan.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan alat kuesioner (pertanyaan tertutup), jawaban pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan skala likert.

UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk menguk ursorah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ini berguna untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji t secara parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%.

2. Uji F secara simultan

Uji f dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	item pertanyaan	sig	keterangan	Cronbach Alpha	keterangan
Kinerjakaryawan	15 item	0,000	valid	0,927	reliabel
Kepemimpinan transformasional	24 item	0,000	valid	0,951	reliabel
Disiplin Kerja	6 item	0,000	valid	0,833	reliabel
Pelatihankaryawan	15 item	0,000	valid	0,906	reliabel

Berdasarkan dari tabel 1.1. keseluruhan item pertanyaan untuk variabel dinyatakan valid karena rata-rata nilai r hitung diperoleh $<0,05$. Dan keseluruhan item dinyatakan reliabel karena nilai CR $>0,06$ sesuai standart.

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 1.2. hasil uji normalitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Kepemimpinan Transformasional	0,185	5,415
Disiplin Kerja	0.240	4,164
Pelatihan Karyawan	0,292	3,426

Berdasarkan tabel dapat diketahui *asympt.sig* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 1.3. hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Kepemimpinan Transformasional	0,185	5,415
Disiplin Kerja	0.240	4,164
Pelatihan Karyawan	0,292	3,426

Berdasarkan tabel 4.11. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 14. uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,458	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Disiplin kerja	0,606	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Pelatihan Karyawan	0,444	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Berdasarkan tabel 4.10. dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 hasil regresi linier berganda

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional	0,286	0,080	2,178	0,033
Disiplin Kerja	0,421	0,260	3,650	0,000
Pelatihan Karyawan	0,216	0,113	2,064	0,042
F hitung	79,244			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,748			

$$\text{Persamaan } Y = 0,286X_1 + 0,421X_2 + 0,216X_3$$

Pengujian hipotesis

Uji t

variabel	B	t hitung	sig
kepemimpinan transformasional	0,286	2,178	0,033
disiplin kerja	0,421	3,65	0
pelatihan karyaan	0,216	2,064	0,042

Berdasarkan dari hasil uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai (p) $< 0,05$.

Uji f

model	f	sig
regresion residual total	79,244	0

Berdasarkan dari hasil uji f secara simultan ketiga variabel independen mempengaruhi perubahan variabel dependen, dapat dilihat dari hasil nilai (p) sebesar $0,000 < 0,05$.

Koefisien determinasi

R	R Square	Ajust R Square
0,87	0,758	0,748

Berdasarkan dari hasil uji R dapat disimpulkan bahwa 74,8 % perubahan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pelatihan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Purwa Tirta Dharma kota Purwodadi.

Keterbatasan Masalah

Variabel yang dite;iti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja maka diharapkan penelitian yang dapat menambah variabel yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar-benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah bebrapa variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti karena berjaga-jaga apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, M. 2012. The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *Internasional Resource Journal of Business Studies*. Vol 5, No 2
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Aksara Pratama.
- Basuki, A.T. & Yuliadi, I. 2015. *Electronic Data Processing*. Yogyakarta: Danisa Media
- _____. 2015. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Mitra Pustaka Nurani.
- Dapu, V.A.W. 2015. The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3, No 3
- Dessler, Gary. 2016. *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Firda. 2015. Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 3. No 3.
- Gautama, Pringgo. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta. Umya
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke V. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. BPFE, Yogyakarta.
- Hari, Y.D & Valianto. 2015. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Sahabat Mandiri. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 4, No 8
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Lolowang, G.L dkk. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 4, No 2
- Mahendra, K.M.O dan Mujiati, N. W. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. *E-jurnal Manajemen*. Vol 4, No 10.
- Mangkunegara, A.P & Abdul, Waris. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Universal Journal Management*. Vol 2, No 11
- Mangkunegara, A.P, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Richard, L.Het al. 2012. *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, Stephen .P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.
- Sari, Y.K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VI, No 2
- Sekaran, U. 2011. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, S. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Skripsi*. Yogyakarta: UMY

- Sri, Kun.2017. Pengaruh Kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi kalimantan selatan. *Jurnal EKOBIS*. Vol 3. No 2. Juli
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*; Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Suyatminah.2013. Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK PNS Se-Kecamatan Bantul. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. Vol 2.No 2.
- Tumilar,B.R. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol 3, No 2
- Wiratama,I.N.J.A dan Sintaasi,D.K. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.*Jurnal EKOMBIS*. Vol 7. No 2.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.
- Yakub,S dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal Saintikom*. Vol 13,No 3.
- Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.