



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. VALUPAK OLI SINGER GEDANGAN SIDOARJO

*Harline Trismawati*

*Program studi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, universitas muhammadiyah sidoarjo jl.mojopahit, 666 B,  
Sidoarjo*

*email: harlinetrisma12@gmail.com; Umsida.ac.id*

### ABSTRACT

*Human resources are seen as vary important in the success of the organization because of human resources is not merely about what defined the human resource, but what is produced by these resources. In this study, the initial observations of the researchers they that transformational leadership style, organizational commitment and discipline work already influential significantly to achievement of work. However, there are indications of employee accomplishments is dwon.*

*This type of research using a quantitative approach. The population in this research is the existing employees at PT. Valupak Oli Singer Sidoarjo Gedangan. With the sampling techniques used in this research is a probability sampling method using random sampling. Analytical techniques used in this research is the analysis of multiple regression. As for the goal in this research is to find out whether Transformational Leadership, organizational commitment and discipline Work Against Accomplishment of work. Both simulta or partial..*

*Based on the research results obtained proved that influential Work most significant Discipline against employees on work achievement PT. Valupak Oli Singer Sidoarjo Gedangan.*

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 27 May 2020

Received in revised form 25

June 2020

Accepted 30 June 2020

Keywords:

Influence of Transformational leadership style, organizational commitment, discipline Work, Accomplishment of work employee.

Click here and insert your abstract text.

© 2020 Hosting by Research Parks. All rights reserved.

## PENDAHULUAN

Penelitian yang dilakukan pada karyawan dengan objek pemimpin yang berkualitas, mereka cenderung mengidentifikasi pemimpin transformasional. [1] kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi karyawan ke arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Dalam hal ini membuat suatu persepsi di dalam diri masing-masing karyawan akan kegiatan dalam organisasinya menjadi lebih baik, karena setiap pemimpin akan memberikan suatu motivasi atau dorongan dalam mencapai tuntutan tugas yang diberikan yang berimbas pada terwujudnya tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Kondisi kepemimpinan transformasional dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan yang dipimpin dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Perilaku pemimpin transformasional adalah Keterampilan pemimpin untuk berfokus pada perhatian dan menggabungkan gagasan-gagasan yang kompleks dengan menggunakan metafora. Pemimpin transformasional memiliki tindakan-tindakan yang konsisten akan membangun kepercayaan. Konsisten antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan akan mengurangi ketidakpastian bagi orang lain. Karyawan menilai pemimpin transformasional lebih memuaskan dan memotivasi mereka dalam menjalankan komitmen organisasi, serta sebagai pemimpin yang efektif. Di perusahaan yang memiliki kepemimpinan transformasional akan berdampak positif bagi karyawan maupun pemimpin itu sendiri. Karena mereka memiliki pendekatan yang bernilai positif. Menjalankan aturan sesuai dengan kesepakatan menjadi salah satu strategi pengembangan komunikasi maupun interaksi antara pemimpin dengan karyawan [2].

Komitmen organisasional [3] dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Disiplin kerja [4] merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan disiplin kerja juga hendaknya juga hendaknya sasaran yang positif, sifatnya mendidik, dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan disiplin kerja untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. [5] Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Sri Purwanti (HRD) menjelaskan bahwa PT. Valupak merupakan perusahaan di bidang pengemasan produk oli singer, berdiri pada tahun 2011 dengan karyawan sebanyak 126 orang. PT. Valupak melakukan kegiatan produksi oli. Berdasarkan pengamatan di PT. Valupak pemimpin perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sudah cukup baik hal tersebut dilihat dari cara pimpinan memotivasi bawahannya agar bisa bekerja dengan optimal. Tidak hanya itu pimpinan juga ikut turun tangan apabila terjadi masalah di perusahaan. Pada saat tingkat prestasi kerja karyawan menurun, maka tingkat prestasi karyawan juga akan terpengaruh. Disini tugas seorang pemimpin memberi motivasi dan masukan agar karyawan kembali pada kondisi yang baik dan secara tidak langsung tingkat prestasi kerjanya akan meningkat.

Pada komitmen organisasi di perusahaan sudah terealisasi dengan baik bisa dikatakan seperti itu karena sebagian besar karyawan tidak mudah goyah apabila terjadi masalah sepele di perusahaan. Karyawan tetap mempertahankan kesetiiaannya terhadap perusahaan terbukti dengan rendahnya tingkat *turnover* di perusahaan itu. Karyawan mempertahankan komitmen pada perusahaan dengan banyak hal pertimbangan seperti, mencari lapangan pekerjaan yang susah, jenjang karir yang jelas pada perusahaan itu sendiri dan juga tingkat kesenangan karyawan pada pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan juga berperan untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan seperti memberi bonus yang tinggi bagi karyawan, memberi tunjangan-tunjangan bagi karyawan, dsb.

Pada pengamatan awal peneliti terindikasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja sudah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, ada indikasi prestasi kerja karyawan menurun. Hal ini tercermin dari tabel data absensi PT. Valupak Oli *Singer* Gedangan Sidoarjo pada tahun 2017. Berdasarkan data absensi perusahaan, bahwa data tersebut membuktikan realisasi absensi yang dihasilkan tidak mencapai harapan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, maka dapat disimpulkan perusahaan mengalami penurunan prestasi kerja karena absensi yang diharapkan tidak sesuai seperti yang diinginkan perusahaan. Kesenjangan yang terjadi bisa dilihat dari data absensi yang ada di perusahaan.

## II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk meneliti menguji hipotesis yang telah ditetapkan [6]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Valupak Oli *Singer* Gedangan, Sidoarjo yang berjumlah 126 orang. jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan PT. Valupak Oil *Singer* Gedangan Sidoarjo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. [7] kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Data Deskriptif

#### 1) Karakteristik Jawaban Responden Atas Jenis Kelamin **Tabel 1**

<b>Jenis Kelamin</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	46	65.7	65.7	65.7
Wanita	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Dari tabel di atas diperoleh bahwa, responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 46 responden, sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita adalah 24 responden. Dari sini diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin pria lebih banyak lantaran sumbangannya 65,7% dari total 70 responden yang diteliti, hal ini berbeda dengan responden berjenis kelamin wanita hanya menyumbang 34,3% dari total 70 responden diteliti.

#### 2) Karakteristik Jawaban Responden Atas Jenis Usia

**Tabel 2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 – 25 tahun	13	18.6	18.6	18.6
26 – 30 tahun	27	38.6	38.6	57.1
31 – 35 tahun	14	20.0	20.0	77.1
36 – 50 tahun	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Pada tabel di atas diperoleh bahwa usia responden 19-25 tahun sebanyak 13 responden, selanjutnya usia 26-30 tahun sebanyak 27 responden, kemudian usia 31-35 tahun sebanyak 14 responden, lalu usia 36-50 tahun sebanyak 16 responden. Dari sini maka, responden dengan usia 26-30 tahun paling banyak dengan persentase 38,6% dari total 70 responden yang diteliti. Sedangkan responden dengan usia 19-25 tahun paling sedikit yang hanya 18,6% dari total 70 responden yang diteliti.

## 3) Karakteristik Jawaban Responden Atas Pendidikan Terakhir

**Tabel 3 Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/S MK	62	88.6	88.6	88.6
S1	7	10.0	10.0	98.6
S2	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

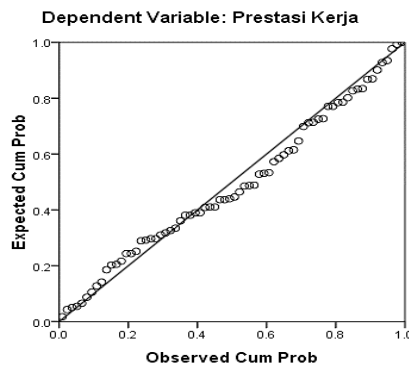
Dari tabel di atas diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 62 responden, lalu untuk pendidikan terakhir jenjang S1 sebanyak 7 responden, dan jenjang pendidikan S2 hanya 1 responden saja. Dari tabel tersebut maka, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK paling besar dengan perolehan 88,6% dari total 70 responden yang diteliti, dan yang paling sedikit adalah responden berjenjang pendidikan S2 dengan perolehan 1,4% dari 70 responden yang diteliti.

## 3.2 Uji Asumsi Klasik

## 1) Uji normalitas

**Gambar 1**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Dari gambar *P-Plot* di atas maka, data mengikuti arah garis diagonal ke atas yang berarti dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal.

## 2) Uji Autokolerasi

**Tabel 4  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.672	1.285	1.623

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Metode pengujian autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin – Watson* (DW)

[8] dengan ketentuan diantara -2 dan 3. Dari hasil uji dengan software SPSS versi 16 didapat bahwa nilai DW pada tabel *model summary* sebesar 1,623 yang artinya nilai DW ini berarti berada diantara -2 dan 3 maka dapat disimpulkan model ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

### 3) Uji multikolieritas

**Tabel 5 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.654	1.021		2.599	.012		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.157	.073	.188	2.140	.036	.616	1.622
Komitmen Organisasi	.364	.073	.379	4.982	.000	.822	1.216
Disiplin Kerja	.284	.050	.478	5.636	.000	.659	1.517

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

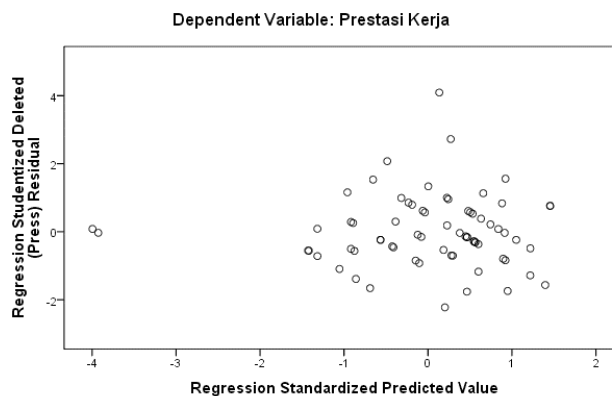
Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel independen. [8] dengan ketentuan nilai *tolerance* harus lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai VIF lebih kecil dari 10. Nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,616 lebih besar dari 0,1 dengan nilai VIF 1,622 kurang dari 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Lalu nilai *tolerance* variabel komitmen organisasi 0,822 lebih besar dari 0,1 dengan nilai VIF 1,216 kurang dari 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas. Kemudian nilai *tolerance* variabel disiplin kerja 0,659 lebih besar dari 0,1 dengan nilai VIF 1,517 kurang dari 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### 4) Uji heteroskedastisitas

**Gambar 2**

Scatterplot



Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk pola yang jelas atau dapat dikatakan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

## 3.3 Uji Hipotesis

## 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja

Tabel 6 ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.791	3	79.597	48.205	.000 <sup>a</sup>
	Residual	108.981	66	1.651		
	Total	347.771	69			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Dari hasil perhitungan pada tabel ANOVA di atas yang menggunakan *software* SPSS versi 16 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  48,205. Untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen diperlukan perhitungan  $F_{tabel}$  [8] adalah:

$DF - 1 = (\text{jumlah variabel} - 1)$  maka  $DF - 1 = (4 - 1) = 3$

$DF - 2 = (\text{jumlah sampel} - 2)$  maka  $DF - 2 = (70 - 2) = 68$

Dari sini diperoleh  $F_{tabel}$  (3;68) dengan  $\alpha$  0,05 adalah 2,74. Artinya dapat diambil keputusan bahwa  $F_{hitung}$  48,205 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,74 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hal ini bisa pula dilihat dari nilai signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa, hipotesis yang mengatakan “ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan”. Diterima.

## 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 7 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.654	1.021		2.599	.012
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.157	.073	.188	2.140	.036
	Komitmen Organisasi	.364	.073	.379	4.982	.000
	Disiplin Kerja	.284	.050	.478	5.636	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Dari hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS versi 16 pada tabel *Coefficient* diperoleh nilai gaya kepemimpinan transformasional 2,140. Lalu nilai variabel komitmen organisasi 4,982. Dan disiplin kerja 5,636.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) 2,140 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,99547 dengan tingkat signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ). Dari perhitungan  $t_{tabel}$  di atas yaitu (0,025;68) adalah 1,99547. Dari sini maka nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) 4,982 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,99547 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

Setelah itu untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ). Dari perhitungan  $t_{tabel}$  di atas yaitu (0,025;68) adalah 1,99547. Dari sini maka nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) 5,636 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,99547 dengan

tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Dari sini dapat diketahui bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa “ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan”. Diterima.

### 3) Diantara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja; Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Paling Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 8 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.654	1.021		2.599	.012
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.157	.073	.188	2.140	.036
Komitmen Organisasi	.364	.073	.379	4.982	.000
Disiplin Kerja	.284	.050	.478	5.636	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Pada hipotesis ke tiga yang mengatakan “diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja; variabel disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”. Diterima.

Lantaran dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 2,140. Lalu nilai variabel komitmen organisasi sebesar 4,982. Kemudian disiplin kerja sebesar 5,636.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja, terlihat dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  5,636 paling besar diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi maka, yang paling signifikan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja adalah variabel disiplin kerja.

### 4) Koefisien Korelasi Berganda (R) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.672	1.285

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis di atas dengan *software* SPSS versi 16 didapat bahwa, pada tabel *model summary* nilai koefisien korelasi berganda adalah 0,829.

Hal ini mengindikasikan bahwa antara variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja memiliki hubungan **positif yang sangat kuat**. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh [7] bahwa, koefisien korelasi 0,80 sampai dengan 1,000 berarti hubungan yang sangat kuat.

### 5) Koefisien Determinasi R Square (R<sup>2</sup>) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tabel 10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.672	1.285

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber : data diolah dengan *software* SPSS versi 16

Dari hasil analisis di atas dengan *software* SPSS versi 16 pada *model summary* didapat bahwa, nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,687 artinya 68,7% bahwa variabel independen gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi variabel dependen prestasi kerja sebesar 68,7% sedangkan sisanya ( $100 - 68,7\% = 31,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

### 3.4 PEMBAHASAN

Hasil dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja seperti di bawah ini :

#### 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian dengan *software* SPSS versi 16 di dapat bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dirga Lestari [9] “*hasil penelitian menunjukkan bahwa secara silmultan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam prestasi kerja*”. Lalu menurut Komang Joni Udayana [10] “*secara simultan komitem organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan*”. Kemudian menurut Wan Zuria Wahyuni, Machasin dan Nuryanti [11] “*hasil pengujian disiplin kerja berpengaruh positif simultan terhadap prestasi karyawan dan signifikan*”.

#### 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen Organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, dari hasil uji SPSS tersebut didapat bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ). Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa, terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Setelah itu untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ). Demikian pula dari hasil penelitian ini didapat bahwa, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya penelitian ini didukung pula menurut Hasibuan [12] kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Setelah itu menurut Robbin’s [13] semakin baik komitmen maka semakin berkualitas hasil prestasi kerja yang dicapai karyawan. Juga menurut Hasibuan (12) menyatakan, bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, artinya jika disiplin kerja seseorang bagus maka akan meningkatkan prestasi kerja seseorang itu.

Penelitian ini sejalan dengan Dirga Lestari [9] “*hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam prestasi kerja*”. Kemudian Irfan Nanda Rikiawan, Mochammad Al Musadieg dan Hamidah Nayati Utami [14] “*berdasarkan uji t juga dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja karyawan (Y)*”. Setelah itu Carnila M.D. Parhusip, Mochammad Al. Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono [15] “*secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja*”.

#### 3) Diantara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja; Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Paling Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja; variabel disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ternyata variabel prestasi kerja berpengaruh paling besar terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan transformasional. Lalu nilai variabel komitmen organisasi. Dan disiplin kerja. Maka ini mengidikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja, terlihat dari hasil perhitungan paling besar diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi maka, yang paling signifikan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja adalah variabel disiplin kerja. Penelitian ini sama dengan menurut Hasibuan [12] menyatakan, bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat meningkatkan hasil prestasi kerja yang selama ini ditekuni. Demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh Parhusip, dkk [16] menyatakan “*hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja*”. Sedangkan Wahyuni, dkk [11] menyimpulkan juga bahwa “*dari hasil pengujian disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan*”.

Kemudian pada perhitungan koefisien korelasi berganda didapat bahwa antara variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerjamemiliki hubungan positif yang sangat kuat.

Demikian pula yang terdapat pada objek penelitian para karyawan PT. Valupak menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sudah cukup baik hal tersebut dilihat dari cara pimpinan memotivasi bawahannya agar bisa bekerja dengan optimal. Tidak hanya itu pimpinan juga ikut turun tangan apabila terjadi masalah diperusahaan, dalam hal



komitmen organisasi diperusahaan sudah terealisasi dengan baik bisa dikatakan seperti itu karena sebagian besar karyawan tidak mudah goyah apabila terjadi masalah sepele di perusahaan. Karyawan tetap mempertahankan kesetiannya terhadap perusahaan terbukti dengan rendahnya tingkat *turnover* di perusahaan itu. Kedua hal ini memang terbukti lewat penelitian ini yang dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawannya, hal ini pula terjadi pada disiplin kerja karyawan PT. Valupak dimana karyawannya jika berprestasi dalam hal akademis dan non akademis akan mendapatkan suatu *reward* dari perusahaan, juga dalam hal jenjang karier mereka, hal ini yang memacu pada karyawannya untuk disiplin dalam bekerja lantaran mereka termotivasi akan mendapatkan *reward* dan ujungnya meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

#### IV. KESIMPULAN

Pada hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang dilakukan pada PT. Valupak dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### REFERENSI

- Rivai, Veithzal. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Cetakan Ke 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Amilin, dan Rosita Dewi. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Martoyo. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 5. BPFE. Yogyakarta
- Sugiyono, 2017. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, r & d)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2015. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, r & d)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *12 Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Dirga Lestari. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Negeri)”. *Jurnal. Universitas Mulawarman Samarinda*.
- Komang Joni Udayana. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja”. *Jurnal. Universitas pendidik Ganesha Singaraja*. Vol . 5 No. 1
- Wan Zuria Wahyuni, Mashasin, dan Nuryanti. 2014. “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Oto Multi Artha Cabang Pekanbaru”. *Jurnal. Universitas Riau*.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, S. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, alih Bahasa Hadyana Pujaatmaja. Prenhallindo. Jakarta.
- Irfan Nanda Rikiawan, Mochammad Al Musadieg, dan Hamidah Nayati Utami. 2013. “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja”. *Jurnal . Universitas Brawijaya Malang*.
- Carmila M.D Parhusip, Mochammad A.I, Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kanyutangan Kota Malang”. *Jurnal. Universitas Brawijaya Malang*.
- Perdana, Isti Hardhiana dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jakarta Utara*. Vol 3. N0.2. Agustus.