
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABHIRAMA KRESNA Sukoharjo Jawa Tengah

The influence of transformation leadership style, motivation and work discipline on the performance of PT. ABHIRAMA KRESNA Sukoharjo Central Java

Ahmad Zikri Hussaini¹ Yofhi Septian P²

Universitas Dharma AUB Surakarta

E-mail: ahmadzikrihussaini@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja karyawan PT. Abhirama Kresna Sukoharjo ialah tujuan dilakukan penelitian ini untuk membuktikan empiris baik dengan parsial atau simultan dari reward, punishment dan pengawasan.

Sampel pada penelitian ini dilakukan terhadap 75 karyawan PT. Abhirama Kresna Sukoharjo memakai teknik sensus. Analisis data memakai regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Bersandar kepada kesimpulan pada riset secara parsial dan simultan reward, punishment dan pengawasan memberi sebuah pengaruh positif dan signifikan pada Disiplin kerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi sejumlah 39.6% sedangkan sisanya 60.4%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

The work discipline of PT. Abhirama Kresna Sukoharjo employees is the aim of this research to prove empirically either partially or simultaneously with reward, punishment and supervision.

The sample in this study was conducted on 65 employees of PT. Abhirama Kresna Sukoharjo using a census technique. Data analysis used multiple linear regression, t-test, F-test and coefficient of determination.

Relying on the conclusions of partial and simultaneous research of reward, punishment and supervision has a positive and significant influence on employee discipline. The result of the calculation of the coefficient of determination is 39.6% while the remaining is 60.4%.

Keywords : Transformational Leadership Style, motivation, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

PT. Abhirama Kresna Sukoharjo, didirikan pada tahun 2000. PT. Abhirama Kresna Sukoharjo seperti perusahaan keluarga lainnya, yang ialah gabungan diantara warisan dan hak penerus, PT. Abhirama Kresna Sukoharjo berasal di sebuah industri rumahan yang diawali dengan kerja keras dan merencanakan bisnis yang cerdas. Perjalanannya Batik Omah Laweyan yang dimulai dengan industri rumahan yang didorong karna rasa cinta pendirinya yang besar terhadap batik. Banyak adaptasi yang dijalankan dalam mencampurkan idealisme untuk manajemen modern. Rencana rasional dan logis sangat dibutuhkan supaya keinginan dan keputusan perusahaan bisa berjalan sesuai. PT. Abhirama Kresna Sukoharjo sudah sangat siap dalam menyongsong tantangan masa depan dan tetap berpegang teguh inti tradisionalnya.

Kesuksesan aktivitas kerja salah satunya bisa dinilai dengan disiplin kerja karyawan didalam perusahaan. Disiplin kerja ialah salah satu faktor untuk perusahaan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan supaya karyawan sejalan dengan peraturan dan perangkat kebijakan yang sudah diatur. Karyawan didalam berkelakuan disiplin dituntut mempunyai bersedia dan kesadaran dalam patuh disemua aturan dan norma-norma sosial yang dipakai saat ia berada (Hasibuan, 2018: 193).

Disiplin kerja ialah salah satu norma pekerja yang perlu dijalankan didalam perusahaan, dikarenakan apabila tanpa dorongan disiplin kerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan sulit melaksanakan tujuannya. Maka bisa dikemukakan kedisiplinan ialah kunci keberhasilan tujuan suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya. Bersandarkan Hasibuan (2018: 196) mengutarakan banyak elemen yang berdampak pada kedisiplinan pegawai, antara lain kemampuan dan Tujuan, Teladan pimpinan, Pengawasan, Balasjasa (reward), dan Sanksi/hukuman (punishment), Keadilan.

Dalam mengatur disiplin kerja karyawan dibutuhkan pengawasan yang bersal dari atasan. Pengawasan sangat dibutuhkan karena dapat mendorong disiplin kerja, supaya bisa mendukung disiplin kerja karyawan dibutuhkan kondisi jalinan kerja yang bermanfaat diantara pimpinan dengan bawahan. Karyawan yang berdisiplin yang tinggi dalam mendorong kemajuan organisasi, dan pemimpin memberi umpan balik pada disiplin kerja karyawan yakni memberikan reward pada karyawan berdisiplin tinggi serta memberi hukuman pada karyawan tidak disiplin.

Reward ialah balasan diperuntukkan dalam memberi motivasi untuk karyawan upaya meningkatkan produktivitas. Bersandarkan Simamora (2004: 514), "reward ialah insentif bayaran yang berdasarkan dalam menumbuhkan kinerja karyawan dalam mendorong keberhasilan".

Bersandarkan Mangkunegara dalam Bandiyono (2021) "punishment ialah peringatan hukuman yang bertujuan dalam mengoreksi kinerja karyawan yang melanggar, norma yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar".

Bersandarkan Hasibuan (2018: 208), "pengawasan ialah mekanisme pengamatan pelaksanaan semua aktivitas organisasi dalam pengumpulan data didalam kegiatan mencapai tujuan dan hambatan didalam menjalankannya". Pengawasan pemimpin bertujuan untuk mengetahui aktivitas riil disetiap dimensi serta tiap masalah yang dijalankan didalam lingkungan organisasi yang apabila terjadi kesalahan, sehingga bisa langsung membuat tindakan perbaikan dan langkah diperlukan sesuai dengan metode yang sudah diberlakukan sebelumnya dan norma perundang-undangan.

Disiplin kerja yang rendah bisa berdampak negatif untuk perusahaan. Masalah ini tidak semata-mata diakrenakan dari karyawan itu sendiri, akan tetapi perlu dilihat dari unsur-unsur pengawasan saat kerja karyawan didalam menjalankan permintaan kerja perusahaan, norma yang diatur perusahaan, maka terbuat kondisi demikian. Dalam mewujudkan keberhasilan karyawan yang berkualitas bisa didorong oleh respon perusahaan didalam melaksanakan unsur harapan dan kebutuhan karyawan. Perusahaan dalam menggapai disiplin kerja karyawan yang berkualitas harus bisa memnuhi dan menerapkan Reward, Punishment, pengawasan (Wahyuni, 2018).

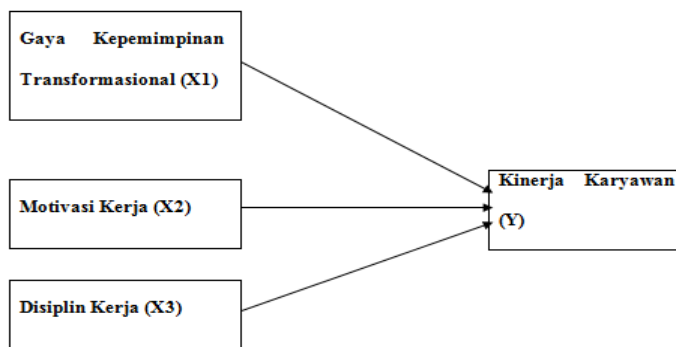
Berdasarkan uraian diatas dapat disusun riest gap sebagai berikut:

Tabel 1
Riset Gap

Hubungan	Berpengaruh signifikan	Berpengaruh tidak signifikan
Reward ke disiplin kerja	Siahaan (2013), Wahyuni (2018), Bandiyono (2021), Purnomo (2021)	Anwar (2016),
Punishment ke disiplin kerja	Siahaan (2013), Wahyuni (2018), Purnomo (2021)	Anwar (2016), Bandiyono (2021),
Pengawasan ke disiplin kerja	Wiyenny (2019), Rizal (2019), Putra (2020), Melsandi (2020), Afriani (2021)	Agustina (2014)

Berdasarkan informasi latar belakang tersebut, timbul ketertarikan di dalam diri penulis dalam menjalankan riset berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ABHIRAMA KRESNA SUKOHARJO".

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Berdasarkan gambar 2.1 Kerangka Pemikiran diatas menjelaskan

METODE

Penelitian ini mengambil lokasi di Batik Omah Laweyan yang beralamat Jl. Dr. Rajiman No.549, Laweyan, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57148. Sampel penelitian ini 65 karyawan Batik Omah Laweyan terpilih sebagai responden memakai Teknik sensus.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel IV. 1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	21-30 tahun	27	36%
2	31-40 tahun	23	31%
3	41-50 tahun	13	17%
4	> 50 tahun	12	16%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel IV. 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	42	56%
2.	Perempuan	33	44%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel IV. 3

Deskripsi Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SLTA	32	43%
2	Diploma 3 (D3)	24	32%
3	Strata 1 (S1)	19	257%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data diolah, 2022

2. Hasil Uji Kualitas Kuesioner

a. Hasil Uji Validitas

Tabel IV. 4

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Kesimpulan
X _{1_1}	0,647	0,224	Valid
X _{1_2}	0,577	0,224	Valid
X _{1_3}	0,471	0,224	Valid
X _{1_4}	0,641	0,224	Valid
X _{1_5}	0,635	0,224	Valid
X _{1_6}	0,500	0,224	Valid
X _{1_7}	0,638	0,224	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel IV. 5

Hasil Uji Vaiditas Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Kesimpulan
X _{2_1}	0,625	0,224	Valid
X _{2_2}	0,569	0,224	Valid
X _{2_3}	0,485	0,224	Valid
X _{2_4}	0,654	0,224	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel IV. 6

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Kesimpulan
X _{3_1}	0,630	0,224	Valid
X _{3_2}	0,591	0,224	Valid
X _{3_3}	0,261	0,224	Valid
X _{3_4}	0,436	0,224	Valid
X _{3_5}	0,263	0,224	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel IV. 7

Hasil Uji Vaiditas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Kesimpulan
Y ₁	0,339	0,224	Valid
Y ₂	0,483	0,224	Valid
Y ₃	0,439	0,224	Valid
Y ₄	0,417	0,224	Valid
Y ₅	0,436	0,224	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

b. Uji Realibilitas

Tabel IV. 8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transfromasi	0,835	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Motivasi	0,774		Reliabel
Disiplin Kerja	0,667		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,669		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel IV. 11
Hasil Uji Multi Kolinieritas
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,762	1,607		4,207	,000		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,189	,064	,334	2,968	,004	,545	1,835
	Motivasi Kerja	,299	,103	,312	2,905	,005	,598	1,672
	Disiplin Kerja	,170	,084	,202	2,010	,048	,686	1,457

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Auoto Korelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,713 ^a	,509	,488	1,262	1,899

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022


Menunjukkan tidak mengalami autokorelasi, karena nilai dw 1.612.

Tabel IV. 12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,253	,941		,268	,789
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-,025	,037	-,106	-,672	,504
	Motivasi Kerja	,103	,060	,258	1,714	,091
	Disiplin Kerja	-,011	,049	-,032	-,228	,820

a. Dependent Variable: Absut

 Sumber : Data diolah, 2022

karena nilai signifikansi > 0.05 Semua data tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel IV. 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23654141
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,043
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,625
Asymp. Sig. (2-tailed)		,829

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2022

karena signifikansi 0.519 > 0.05 maka Data terdistribusi normal

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.801	3.656		1.860	.068		
	Reward	.145	.054	.262	2.675	.010	.982	1.018
	Punishment	.654	.110	.581	5.944	.000	.988	1.012
	Pengawasan	.151	.055	.266	2.730	.008	.991	1.009

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

$$Y = 6.801 + 0.145 + 0.654 + 0.151$$

α : 6.801 disiplin kerja positif.

β_1 : 0.145, koefisien reward positif.

β_2 : 0.654, koefisien punishment positif.

β_3 : 0.151, koefisien pengawasan positif.

b. Ujit

Tabel 15
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
<i>Reward</i>	0.010	Signifikan
<i>Punishment</i>	0.000	Signifikan
Pengawasan	0.008	Signifikan

Sumber: Data yang diolah, 2023

menunjukkan signifikansi uji t, reward, punishment, pengawasan mempunyai pengaruh signifikan model parsial terhadap disiplin kerja.

c. Uji F

Tabel 16
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.402	3	49.467	15.009	.000 ^a
	Residual	201.044	61	3.296		
	Total	349.446	64			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

menunjukkan signifikansi uji F reward, punishment, pengawasan memiliki pengaruh signifikan model simultan terhadap disiplin kerja.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.652 ^a	.425	.396	1.815	1.612

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Kontribusi pengaruh variabel bebas variabel terikat 39.6% sisanya 60.4%.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa reward, punishment, pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja baik secara parsial dan simultan.

Saran

1. Apabila karyawan PT. Abhirama Kresna Sukoharjo melakukan kesalahan berat, perusahaan tegas dalam memberikan hukuman pemutusan hubungan kerja dengan cara ketentuan undang-undang yang berlaku dan sudah ada diperaturan dan tegas untuk perjanjian tertulis dan norma perusahaan
2. Apabila karyawan PT. Abhirama Kresna Sukoharjo melakukan kesalahan ringan, perusahaan tegas dalam memberikan teguran tertulis dengan cara seperti, Supervisor teguran secara langsung atau memanggil karyawan untuk menghadap secara langsung ke Pimpinan untuk diberi arahan atau teguran.
3. Apabila PT. Abhirama Kresna Sukoharjo Surakarta melakukan kesalahan ringan, perusahaan tegas dalam memberikan teguran tertulis dengan cara seperti, memberikan surat peringatan (SP) 1 untuk kesalahan ringan, surat peringatan (SP) 2 untuk kesalahan sedang dan surat peringatan (SP) 3 untuk kesalahan berat.
4. Sistem pelaksanaan pengawasan dibuat fleksibel oleh perusahaan, seperti, Pimpinan melakukan evaluasi pencapaian kerja organisasi, pimpinan selalu melakukan inspeksi terhadap seluruh karyawan dan pimpinan melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang sudah terjadi.
5. Perusahaan memberikan data informasi yang presisi pada semua karyawan, seperti menetapkan standar dan target.
6. PT. Abhirama Kresna Sukoharjo hendaknya mengadakan penilaian target yang dicapai secara bulanan dan tiap tahun serta penilaian untuk promosi kenaikan jabatan karyawan .
7. PT. Abhirama Kresna Sukoharjo meningkatkan tunjangan dengan cara seperti meningkatkan tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan fasilitas kendaraan bermotor.
8. PT. Abhirama Kresna Sukoharjo selalu memberikan pujian dan penghargaan
9. Mengembangkan populasi penelitian
10. Meningkatkan variabel penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2016. *Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*. Jurnal Universitas Serambi Mekkah.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Bandiyono. 2021. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai*. Jurnal Politeknik Keuangan Negara STAN.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas

Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Jogiyanto H.M. 2004. *Teori dan Aplikasi Komputer*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marzuki, 2004. *Metodologi Riset*. Yogyakarta; PT Prasetia Widia Pratama
- Maulidiyah Khikmatul, M. (2017). *Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor Dan Efek Yang Ditimbulkan*. Bandung
- Purnomo, S. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwidia Jaya Tama*. *Jurnal Universitas Pamulang Tangerang*.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sagala, Rivai, Veithzal dan, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siahaan 2013 *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara III Rambutan*. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, ISSN 2339-1618
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suak, Raymond, 2017. "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang." *Jurnal Univesitas Sam Ratulangi Manado*.
- Suryadilaga, 2016. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. *Jurnal Universitas Brawijaya Malang*.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju Bandung
- Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyuni. 2018. *Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara*. *Jurnal Universitas Kutai Kartanegara*.