

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INSTITUT TEKNOLOGI
TELKOM SURABAYA**

Bella Aureliya Ester Soebiantoro¹, Endah Budiarti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail: bellaaureliyaes24@gmail.com, endahbudiarti25@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation on the performance of employees at the Telkom Technology Institute Surabaya. The research was carried out at the Surabaya Telkom Technology Institute in Jalan Ketintang No. 156, Gayungan, Surabaya, East Java. The study was held in May 2023–June 2023. The study used sampling data from 41 academic supporters through the dissemination of questionnaires. The type of data used is quantitative. In this study, the t-test showed that the Transformational Leadership Style variable has a partial influence on the Employee Performance variable with the transformational leadership style (X1) regression coefficient value of 0,000, the Labor Discipline (X2) regression rate of 0.000, and the Work Motivation regression factor (X3) value of 0.011, thus each variable X has a positive and significant impact on the variable Y. As for the F test, the obtained f count > f table is 19,768 > 2,86, so it can be concluded that the free variables Transformational Leadership Style (X1), Work Discipline (X2), and Work Motivation (X3) have a positive and significant impact simultaneously on the variable bound Employee Performance. (Y). This research is expected to be able to support the basis of decision-making for the Surabaya Telkom Technology Institute related to transformational leadership style, work discipline, and motivation. In addition, as a material for consideration in the development of human resources at the Institute of Telecom Technology Surabaya, it is better than before.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya. Penelitian dilakukan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya di Jalan Ketintang No. 156, Gayungan, Surabaya, Jawa Timur. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Mei 2023 – Juni 2023. Penelitian ini menggunakan data sampling sari 41 tenaga pendukung akademik melalui penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 4,076, nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 6,266, dan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 2,674. Dengan demikian masing – masing variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan uji F, diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,768 > 2,86$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan mampu sebagai penunjang dasar pengambilan keputusan untuk Institut Teknologi Telkom Surabaya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi. Selain itu sebagai bahan pertimbangan pengembangan sumber daya manusia pada Institut Teknologi Telkom Surabaya yang lebih baik dari sebelumnya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sistem operasi organisasi atau perusahaan, potensi sumber daya manusia tetap menjadi tokoh sentral dan memegang peranan penting dalam proses mencapai tujuan keberhasilan perusahaan. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia, semakin tinggi potensi seorang pegawai maka semakin baik pula hasil kinerja pegawai tersebut. Tanpa sumber daya manusia yang handal dan tidak mampu bekerja secara efisien, tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan, karena pada dasarnya manusia memiliki peran sebagai perencana, pengambil keputusan dan peserta yang terlibat dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Perguruan tinggi merupakan lembaga yang menyelenggarakan layanan pendidikan dan berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Selain proses pengajaran, banyak faktor yang juga berperan dalam menentukan keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sumber daya manusia di dalam Universitas dibagi menjadi dua kategori, dosen dan pegawai tenaga pendukung akademik. Dosen adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh Trinitas di Perguruan Tinggi, dan pegawai adalah tenaga pendukung pelaksanaan Trinitasi di Perguruan Tinggi oleh fakultas dan biro. Persaingan perguruan yang semakin ketat, sehingga perguruan tinggi dituntut untuk melakukan pekerjaan yang baik dalam pelayanan. Perguruan tinggi termasuk jasa yang harus memberikan pelayanan yang berkualitas, perlu menitikberatkan pada kinerja pegawainya.

Institut Teknologi Telkom Surabaya disingkat ITTelkom Surabaya atau ITTS, adalah sebuah perguruan tinggi swasta di Indonesia yang didirikan pada 4 September 2018. ITTelkom Surabaya berusaha memberikan kontribusi pada perkembangan pendidikan khususnya untuk memajukan industri maritim, logistik, dan transportasi di Indonesia. Pengembangan kontribusi tersebut memiliki dampak besar bagi pendidikan maka perlunya memperhatikan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran dari Sumber Daya Manusia, maka diperlukan faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan terkait erat dengan peran kepemimpinan, ketika ada dukungan penuh dari pemimpin maka seorang karyawan akan terarah dalam masa kerjanya, karena pemimpin memegang kunci dalam memahami perilaku karyawan dan memberikan arahan pada tujuan perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dinyatakan mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Selain pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga berperan penting dalam kualitas kinerja SDM. Disiplin dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan

harus melakukan segala sesuatu tepat waktu dan mengikuti aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi berkenaan dengan penciptaan kemauan kerja, tanpa motivasi kerja walau seseorang mempunyai kemauan kerja, maka kinerja yang diharapkan juga tidak akan tercapai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari dalam organisasi. Adanya ketentuan merupakan bagian yang konstruktif dalam menggerakkan pegawai, namun jika ada sikap kepemimpinan yang cenderung mendorong untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, serta adanya dukungan motivasi dan pengembangan pimpinan yang berkaitan dengan disiplin kerja, akan mendukung pengawasan dan pengembangan tenaga kerja. Oleh karena itu, pentingnya melakukan penelitian ini, bermaksud untuk mengetahui apakah Institut Teknologi Telkom Surabaya mampu berupaya dalam sistem operasi manajemen yang tepat untuk mencapai hasil kinerja yang berkualitas tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2013:313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya suatu kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari awal apa telah mereka tetapkan. Pemimpin membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja, kemampuan, dan kualitas masing-masing dengan menggunakan motivasi inspirasional serta menjunjung tinggi kebutuhan karyawan. Menurut Setiawan dan Abd. (2013:132-49), ada empat indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan transformasional :

1. Pemimpin yang ideal atau Karismatik (*Idealized Influence*)
2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
4. Pertimbangan Individual (*Individual Consideration*)

Disiplin Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:95) disiplin juga diartikan sebagai proses pelatihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Tindakan pendisiplinan mempunyai sasaran yang positif karena bersifat mendidik dan mengoreksi dengan maksud untuk memperbaiki efektivitas dalam bertugas. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2019:94) beberapa indikator disiplin kerja :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu
2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan
3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan
4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Riniwati (2016:193) merupakan cara untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan. Oleh sebab itu, ketika perusahaan sedang membangkitkan motivasi karyawan maka perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan para karyawan. Menurut Abraham Maslow dalam Kaswan (2021:142) beberapa indikator motivasi kerja :

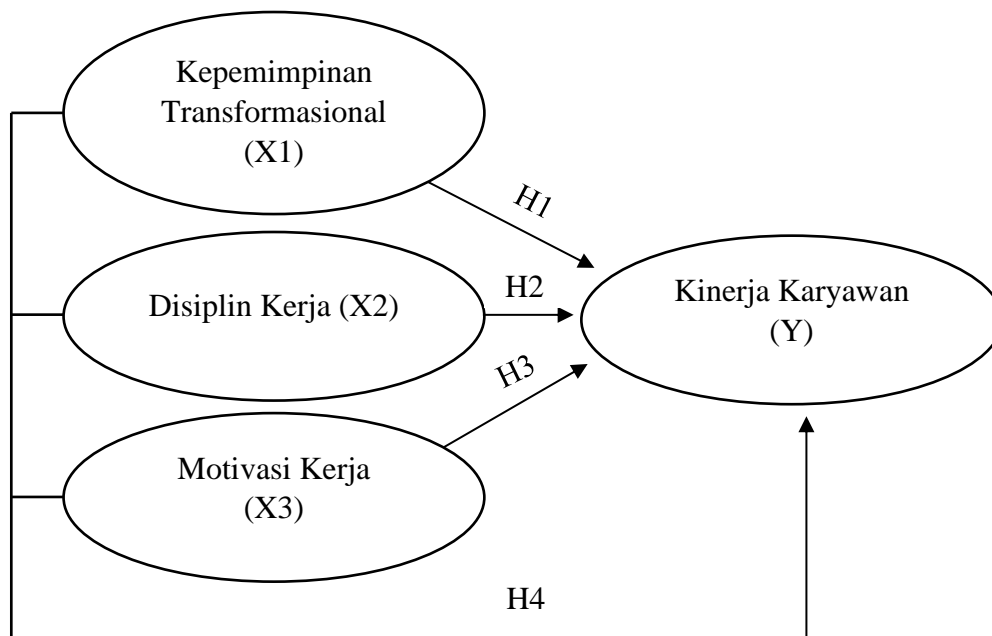
1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*)
3. Kebutuhan rasa memiliki (*social needs*)
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs or status needs*)
5. Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*)

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan kinerja baik atau sebaliknya yang tidak tercapai dikategorikan kinerja tidak baik. Menurut Robbins (2016:260) beberapa indikator kinerja karyawan kerja :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya
- H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya

METODE PENELITIAN

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini sejumlah 41 karyawan tenaga pendukung akademik Institut Teknologi Telkom Surabaya.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non probability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga pendukung akademik pada Institut Teknologi Telkom Surabaya yang berjumlah 41 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,069	6,294		,170	,866
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,261	,064	,425	4,076	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,517	,082	,649	6,266	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,357	,134	,275	2,674	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data uji t Hasil SPSS 25 (2023)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,452	3	31,151	19,768	,000 ^b
	Residual	58,305	37	1,576		
	Total	151,756	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber: Data uji F Hasil SPSS 25 (2023)

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $4,076 > t$ tabel $2,02619$ dan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian untuk hipotesis pertama berbunyi “gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya”. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pejabat Institut Teknologi Telkom Surabaya maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al. (2017) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $6,266 > t$ tabel $2,02619$ dan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian untuk hipotesis kedua berbunyi “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya”. Hasil ini membuktikan apabila disiplin kerja pada karyawan Institut Teknologi Telkom Surabaya diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga sebagian besar peraturan dan mampu ditaati oleh para pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dendi Pratama (2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $2,674 > t$ tabel $2,02619$ dan signifikan si $0,011 < \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian untuk hipotesis ketiga berbunyi “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya”. Hasil ini

membuktikan semakin tepat motivasi yang diberikan oleh organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan kata lain apabila perusahaan mampu menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan secara tidak langsung akan menjadikan stimulan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena karyawan sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shofwani dan Hariyadi (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung $19,768 > F$ tabel $2,86$ dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian untuk hipotesis keempat berbunyi “gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya”

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyadi (2020) yang membuktikan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Institut Teknologi Telkom Surabaya. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil Uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil Uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil Uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya.
4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil Uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya.

Saran

1. Dari hasil yang didapatkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan melalui hasil penelitian ini dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja yang baik, sehingga mampu mewujudkan kinerja karyawan. Dalam pemberian motivasi tidak hanya dalam bentuk motivasi intrinsik tetapi juga dalam bentuk motivasi ekstrinsik seperti penambahan insentif atau promosi jabatan berdasarkan hasil kerja karyawan. Sangat perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen sehingga motivasi karyawan meningkat, jika motivasi meningkat maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal.
2. Bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian dapat mengembangkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Institut Teknologi Telkom Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2021. *Organisasi Struktur, Perilaku, Proses, Dan Hasil*. Bandung: Yrama Widya.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Setiawan, Bahar, and Muhith Abd. 2013. *Transformasional Leadership: Illustration In The Education Organization*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Setyadi, Yudha Oktor. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng."
- Shofwani, Siti Aniqoh, and Ahmad Hariyadi. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus." *JURNAL STIE SEMARANG* 11(1):52–65. doi: 10.33747/stiesmg.v11i1.338.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Yukl, Gary. 2013. *Leadership In Organizations*. New England: Pearson.
- Yusuf, Muhammad, Zainal Abidin, and Siti Nurmayanti. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima." *JMM UNRAM - Master Of Management Journal* 6(2). doi: 10.29303/jmm.v6i2.265.