



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Kota Makassar

Nur Wahida<sup>1</sup>, Anwar Ramli<sup>2</sup>, Chalid Imran Musa<sup>3</sup>

Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan

Email: [wahydarajab240@gmail.com](mailto:wahydarajab240@gmail.com)

**Abstract :** *This study aims to determine whether there is an Effect of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Makassar City. To find out and analyze which variable is the dominant influence on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Makassar City. This type of research uses quantitative, the data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 22 for windows. That the significance value is  $0.000 < 0.05$ . That simultaneously leadership style and work discipline have a significant positive effect on employee performance. The results of this study are in accordance with the theory of Budi Setiyawan and Waridin (2006) that discipline is in an ideal state in supporting and carrying out tasks according to the rules in order to support work optimization. One of the conditions for discipline to grow in the work environment is the complete division of labor to the lowest employee or officer, so that people know consciously what their duties are, how to do it, when the work starts and finishes, as arranged in advance and understand who is responsible for the results of the work.*

**Keywords:** *Leadership Style, Employee Performance*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Kota Makassar. Untuk mengetahui dan menganalisa variabel manakah yang menjadi dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Kota Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22for windows. Bahwa nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Budi Setiyawan dan Waridin (2006) bahwasannya disiplin dalam keadaan ideal dalam mendukung dan melaksanakan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat tumbuh dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti yang diatur terlebih dahulu dan mengerti kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Pandemi telah berlalu tetapi meninggalkan dampak yang luar biasa bagi perusahaan, kurangnya motivasi kerja bagi karyawan yang sudah kebiasaan dirumahkan menjadi dampak dan pengaruh besar untuk saat ini hal ini menjadikan sosok pemimpin sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat bangkit kembali. Aktivitas perusahaan telah mempunyai modal yang cukup besar, sumber daya manusia yang menunjang sangat berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting dan mempunyai peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam bisnis, oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus kompeten, dan diharapkan perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan mencapai visi, misi dan target perusahaan karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan serta dapat memilih karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang tinggi.

Hal ini sangat penting karena menjadi bagian persaingan perusahaan yang memiliki keunggulan yang tinggi sehingga dapat bertahan dalam industri, dengan adanya persaingan tersebut perusahaan menuntut karyawannya agar mewujudkan dengan cara dan hasil yang baik, kinerja karyawan harus berkualitas dan kuantitas kerja, sikap, jujur serta memiliki loyalitas yang tinggi agar terbentuknya karyawan yang profesional dan berdedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.

Dalam setiap kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan menjadi landasan yang dasar bagi perusahaan dengan adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki tidak bisa tercapai dengan maksimal. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan. Dengan ini kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehirono, 2012:95). Demi tercapainya target yang ditetapkan perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga adalah gaya kepemimpinan, pemimpin menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, seseorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang, 2008) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga adalah gaya kepemimpinan, pemimpin menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya,

seseorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang, 2008).

Asumsi juga mengatakan bahwa tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kepemimpinan yang baik, kepemimpinan ini merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi berhasil dan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Menurut (Nawawi dan Martin, 1995) Kepemimpinan merupakan Kemampuan / kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. kekuatan aspirasional, semangat, serta moral yang kreatif dan mampu mempengaruhi anggotanya untuk mengubah sikap sehingga mereka konfron dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku menjadi searah dengan kemauan pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap bawahannya, khususnya usha mencapai tujuan bersama, dan pada prosesnya pemecah masalah yang harus dihadapi secara kolektif. Jadi tidak diperlukan pemaksaan, penekanan, intimidasi, dan ancaman tertentu.

Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan pendapat Budi Setiyawan dan Waridin (2006) bahwasanya disiplin dalam keadaan ideal dalam mendukung dan melaksanakan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuh dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti yang di atur terlebih dahulu dan mengerti kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus tumbuh dan berkembang agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan kegiatan statistik yang dimulai dari menghimpun, menyusun, atau mengatur data, mengolah data, menyajikan dan menganalisis data angka guna memberikan gambaran tentang suatu gejala, peristiwa dan keadaan (Hartono 2010). Tujuan penelitian ini yaitu mencari hubungan (pengaruh) sebab akibat dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Pada penelitian ini ada variable yang ingin diteliti yaitu untuk mengetahui pengaruh variable (X1) Gaya kepemimpinan Transformasional dan (X2) Disiplin kerja terhadap variable (Y) Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
Laki-Laki	31	53%
Perempuan	28	47%
Jumlah	59	100%

Sumber: Diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan, dapat dilihat bahwa 59 sampel yang dikumpulkan sebanyak 31 pegawai atau (53%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 28 karyawan Jenis kelamin Perempuan atau (47%), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi %</b>
21-30	25	42%
31-40	26	44 %
>41	8	14 %
Jumlah	59	100%

Sumber: Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4. 2 memperlihatkan responden usia 31 – 40 tahun lebih banyak hal ini memperlihatkan bahwa responden mayoritas usia 31- 40 tahun seperti yang diketahui responden usia 21-30 tahun sebanyak 25 orang yang persentasinya 42% dan diketahui responden usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang yang persentasinya 44% sedangkan responden usia diatas 40 tahun yang persentasinya sebanya 14% jadi responden yang bekerja di di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar sebanyak 59 orang yang didominasi usia 31 – 40 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
SMA/Sederajat	30	51%
S1	24	41%
S2	5	8%
Jumlah	59	100%

Sumber: Diolah Tahun 2023

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan karyawan yang tingkat pendidikannya SMA/Sederajat sebesar 51%, karyawan yang tingkat pendidikannya S1 sebesar 41% dan tingkat pendidikan S2 sebesar 8 % jadi bias disimpulkan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar didominasi pendidikan SMA/Sederajat.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi
<2 Tahun	-	-
2-4 Tahun	15 Orang	25 %
5-7 Tahun	31 Orang	53 %
>8 Tahun	13 Orang	22 %
Jumlah	59 Orang	100%

Diolah Tahun 2023

Tabel 4. memperlihatkan bahwa tidak ada responden dengan masa kerja <2 tahun, masa kerja 2-4 tahun sebanyak 15 orang atau (25%), Kemudian untuk masa kerja 5-7 sebanyak 31 orang atau (53%) dan masa kerja >8 tahun sebanyak 13 orang atau (22%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar memiliki masa kerja 5-7 Tahun

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid if it successfully measure the phenomenon*). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner sesuai dengan indikator pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Variabel yang diuji validitasnya adalah variabel kompetensi pegawai dan kinerja pegawai.

Tabel 5. Uji Validitas

#### Item-Total Statistics

Variable	Item	Variable		Keterangan
		r Hitung	r Table	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X11	.559	0,327	Valid
	X12	.687	0,327	
	X13	.675	0,327	
	X14	.749	0,327	
	X15	.729	0,327	
Disiplin Kerja (X2)	X21	.654	0,327	Valid
	X22	.646	0,327	
	X23	.822	0,327	
	X24	.791	0,327	
	X25	.741	0,327	
	X26	.768	0,327	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	.791	0,327	Valid
	Y2	.775	0,327	
	Y3	.726	0,327	
	Y4	.721	0,327	
	Y5	.715	0,327	
	Y6	.609	0,327	

*Sumber hasil Output SPSS 22*

Dari tabel diatas, terlihat bahwa kuesioner yang digunakan memuat tentang variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dimana dari hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dianggap valid dan layak untuk dijadikan pernyataan dalam kuesioner. Pada

variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dari 5 item pernyataan koefisien korelasi berada pada nilai positif dan lebih besar dari 0.327, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan dalam variable Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat dilakukan analisis lebih lanjut sama halnya dengan variable disiplin kerja dari 6 item pernyataan koefisien korelasi berada pada nilai positif dan lebih besar dari 0.327, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan dalam variable tersebut.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan dari 6 item, nilai koefisien korelasi berada pada nilai positif dan lebih besar dari 0.327, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan pada variabel kinerja karyawan valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas (kendala) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti mengukur tingkat reliabel dari variabel kompetensi dan kinerja pegawai. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reabilitas adalah Cronbach's Alfa dengan cara membandingkan nilai alfa dengan standarnya. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki Cronbach's Alfa  $> 0,060$ . Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Variable	Item	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Variable Dependen Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1	.709	5	Reliable
Variable Dependen Disiplin Kerja (X2)	X2	.832	6	Reliable
Variable Independen Kinerja Pegawai (Y)	Y	.817	6	Reliable

Dari tabel terlihat bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,709 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi dapat dikatakan reliabel. Pada variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,832 yang lebih besar dari 0,6. Pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,817 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan pada variabel independen dan variabel dependen dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai tolak ukur.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, sebaliknya jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data variabel penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64089607
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.085
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179 <sup>c</sup>

*Sumber : Data Output SPSS 22*



Hasil uji normalitas seperti tercantum dalam tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,179 yang nilainya lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas yang akan digunakan dalam persamaan regresi. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat tolerance value dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *variance Inflation Faktor* (VIF) yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai Tolerance  $\geq 0,10$  maka tidak terjadi multikolenieritas

Tabel 8 Uji Multikolenearitas

Variable	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.000	1.000
Disiplin Kerja	1.000	1.000

*Sumber hasil Output SPSS 22*

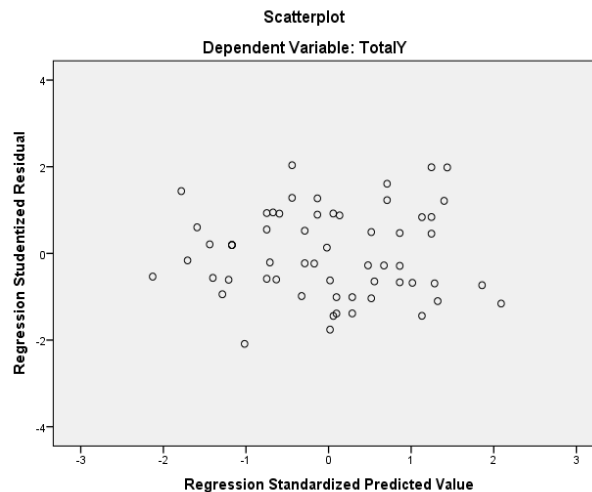
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terjadi multikolenearitas.

c. Uji heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan yang berbeda antar satu observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* melalui software SPSS 22.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 9. Hasil Uji Heterokedasitas



## PEMBAHASAN

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Brahmasari (2008), menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,526 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,000 < 0,05$ .

Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a 1$ ) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_o 1$ ). Hal yang sama juga ditemukan oleh Afrizal (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar. Semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan maka akan semakin bagus pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Jenis gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar, yaitu gaya persuasive, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya motifatif dan gaya edukatif.

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja

merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Setiawan (2013) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,354 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,000 < 0,048$ . Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (Ha2) dalam penelitian ini diterima dan menolak Ho2 bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 3 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (Ha3) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis nol (Ho3). Bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Budi Setyawan dan Waridin (2006) bahwasannya disiplin dalam keadaan ideal untuk mendukung dan melaksanakan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Menerapkan system disiplin kerja merupakan masalah kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam organisasi, karena kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan yang baik pula (Setyawan dan Waridin, 2006:189). Dan juga didukung oleh penelitian Leonardo Budi (2017), yang menyatakan hasil penelitian ini secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terdapat kinerja karyawan. Secara parsial semua variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Melihat pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diharapkan, pimpinan dan karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar saling bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Makassar.
2. Senantiasa mendengarkan keluhan, keinginan dan saran dari karyawan sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar agar hasil dapat lebih akurat dan diharapkan penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel lain yang bersangkutan.

## REFERENCES

- Alwi, Syarifuddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Kedua, Penerbit: BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Aritonang, Keke, T. ((2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Aziz, Abdul. “*Landasan Teori Kinerja Karyawan dan Faktor yang Mempengaruhi*,” artikel diakses pada 20 Juli 2017 <http://Bangsabelajar.blogspot.co.id/2017/02/landasan-teori-kinerja-karyawan.htmlm?1>
- Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership*. 2nd ed. New Jersey: Mahwah, 2006. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>
- Dharma, Surya, 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Gigson. 1995. *Organisasi perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta :Bina Rupa Aksara. Hedi Sutrisno. 1993.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gomes, Cardoso Faustino, 2003. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 11, Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkuprawira, TB Sjafrli dan Aida Vitaya Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Handari, 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prasetyo, Lis, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*”. Jurnal Neo-Bisnis, vol 2, No 2, Desember 2008.
- Reza, Aditiya. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi Mahasiswa Universitas Diponegoro, 2010.
- Rivai, Viethzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Askara
- Robinss, 2006. *Kepemimpinan dan prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi kelima. Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi dan Waridin, 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal:181-198.

- Siagian, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet x; Jakarta : PT Bumi Aksara, 2003. Remaja Rosda karya.
- Sihotang, Djoko, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradya Paramita, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Soeprihanto, John, 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE Yogyakarta, yogyakarta.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Emprika. Vol 15. No 2. Hal:116-138
- Tampubolon, Biatna, D, 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9.Hal:106-115
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Tracey, William (2022) “*The Human Resources Glosarium*,” . *The Balance Careers*. Diakses 22 Agustus 2023.
- Ummah, Annisatul, 2011. “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor*”. Skripsi Mahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta