

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PASAR TUNJUNG PADANGSAMBIAN KELOD, DENPASAR, BALI

I Made Wikan Dwi Prasetya^{1*}| Ni Made Dwi Puspitawati²| Tiara Carina³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: wikandwiprasetya5@gmail.com

Abstract: Kesuksesan sebuah kelompok akan bergantung pada ketrampilan untuk mengelola beragam sumber daya yang dipunyainya, misalnya hal yang berperan utama ialah sumber daya manusia. SDM yang profesional diasumsikan sebagai keperluan tiap perusahaan. tiap pekerja perlu bisa melewati beragam rintangan, beban kerja hingga suatu perubahan. Kinerja tidak hanya mencakup tentang cirikhas kepribadian yang di ditunjukkan dari hasil kerja saja. Pengkajian ini bertujuan guna mengamati serta mendalami dampak tiap variabel yang sudah ditetapkan sebagai topik pembahasan. Pengkajian ini berpopulasi semua pekerja yang totalnya 34 orang. Untuk menentukan sampelnya dilaksanakan memakai sampling jenuh. Untuk menganalisa datanya memakai regresi berganda. Pengkajian ini menghasilkan bila gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan, beban kerja berdampak signifikan negatif pada kinerja karyawan, disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah kelompok akan bergantung pada ketrampilan untuk mengelola beragam sumber daya yang dipunyainya, misalnya hal yang berperan utama ialah sumber daya manusia. SDM yang profesional diasumsikan sebagai keperluan tiap perusahaan. Dari asumsi Prasadja (2019) SDM ialah rangkaian bentuk formal untuk suatu himpunan dalam menjamin pemakaian bakat tiap individu dengan optimal dalam meraih target. Kesuksesan sebuah himpunan akan berkaitan dengan SDM didalamnya. SDM yang profesional diasumsikan sebagai keperluan tiap perusahaan yang dilandaskan dari pemahaman tiap individu untuk mencapai target setiap organisasi.

Tiap pekerja perlu bisa melewati beragam rintangan, beban kerja hingga suatu perubahan. Kinerja tidak hanya mencakup tentang cirikhas kepribadian yang di ditunjukkan dari hasil kerja saja. Dari asumsi Kasmir (2019) kinerja ialah hasil dari suatu pekerjaan yang sudah dituntaskan tiap pekerja. Dari asumsi Fatrhone (2020) kinerja ialah data mengenai hasil kerja yang didapati tiap pekerja pada suatu periode. Berikutnya asumsi Mangkunegara (2019) kinerja ialah sebuah hasil

pekerjaan yang diukurkan dari segi kuantitas serta kualitas yang diraih tiap pekerja ketika menuntaskan kewajiban kerjanya.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan Pasar Tunjung Padangsambian Kelod dalam beberapa tahun terakhir, kinerja Pasar Tunjung Padangsambian Kelod menampilkan dialaminya penyusutan. Ini bisa di amati dari beragam unsur, misalnya menyusutnya penghasilan tahunan. Ini bisa diamati dari Tabel 1.

Tabel 1
Pendapatan Tahunan
Pasar Tunjung Padangsambian Kelod
Tahun 2019 – 2023

Tahun	Hasil Pendapatan Tahunan	Target	Realisasi
2019	Rp. 143.523.000	Rp. 150.000.000	95%
2020	Rp. 141.562.000	Rp. 150.000.000	94%
2021	Rp. 141.543.000	Rp. 150.000.000	94%
2022	Rp. 137.855.000	Rp. 150.000.000	91%
2023	Rp. 136.085.000	Rp. 150.000.000	90%

Sumber: Pasar Tunjung Padangsambian Kelod (2023)

Tabel 1 menunjukkan turunnya pendapatan tahunan Pasar Tunjung Padangsambian Kelod sejak 2019 – 2023. Berlandaskan wawancara yang sudah dilaksanakan, menyusutnya penghasilan sejak 2019 - 2020 dikarnakan pandemi Covid 19. Untuk tahun selanjutnya penghasilan mengalami penyusutan yang berkesinambungan. Sehingga mesti di evaluasi kinerja tiap pegawainya. Sebuah aspek yang mendampaki tercapainya kinerja yang maksimal ialah dari gaya kepemimpinan transformasional.

Hasibuan (2019) menjabarkan bila kepemimpinan ialah tiap individu yang memakai kuasanya guna memandukan tiap individu lain serta bertanggungjawab untuk meraih target yang sudah ditentukan. Sehingga dibutuhkan pimpinan yang bisa membagikan panduan untuk meraih target sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan ini berperan utama disebuah himpunan, sebab pimpinan tersebut yang akan menjadi pemandu untuk tiap aktivitasnya. Dibuat simpulannya bila gaya kepemimpinan ialah cara memotivasi tiap pegawai supaya sanggup bekerja dengan maksimal dalam meraih sebuah target yang sudah ditentukan.

Terdapat hal yang bisa mendampaki kinerja, misalnya Beban kerja yang berupa sebagian tugas yang sudah dibagikan pada tiap pekerja serta mesti di tuntaskan pada periode yang sudah ditetapkan. Hal ini juga akan berkaitan dengan segi kuantitas serta kualitas sebuah produk yang sudah di produksi tiap pekerja. Menganalisa beban kerja ialah sebuah fase untuk menetapkan total kerja SDM yang bekerja, terdapat sebagian defenisi beban kerja dari sebagian pakar:

Hannani (2020) menjabarkan beban kerja berupa sebuah hal yang timbul atas kaitan antar perilaku, ketrampilan, rekan kerja, asumsi serta suatu kewajiban kerja. Rohman (2021) Beban kerja mengarah pada sebuah himpunan aktivitas yang mesti dituntaskan tiap himpunan pada suatu periode yang sudah ditentukan. Pentingnya seimbangannya pemberian beban kerja dengan kompetensi dan kemampuan karyawan ditegaskan, karena ketidakseimbangan ini dapat mengganggu kinerja karyawan dan berpotensi menimbulkan masalah di masa mendatang. Melalui sebagian penjabaran ini, dibuat simpulanya bila beban kerja ialah sebuah hal yang timbul dari sebagian aktivitas kerja yang mesti karyawan tuntaskan dengan sistematis dari periode yang sudah ditetapkan. Fransiska (2020) menambahkan bahwa beban kerja dapat menjadi penyebab ketegangan pada individu, terutama ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, baik dalam hal keahlian yang diminta, kecepatan, maupun volume kerja.

Penurunan kinerja karyawan Pasar Tunjung Padangsambian Kelod dikarenakan terdapatnya taraf beban kerja yang tinggi, lalu pimpinan membagikan tekanan yang berat untuk menuntaskan tiap beban tugas yang sudah dibagikan pada karyawannya, maka sebagian pekerja merasa tertekan untuk bekerja serta hasilnya tidak sesuai dengan harapan. Kejadian yang dialami di Pasar Tunjung Padangsambian Kelod mengenai beban kerja ialah terdapatnya permintaan perusahaan guna menuntaskan tugas yang banyak serta masih memerlukan sebuah pendekatan untuk pekerjaannya tersebut.

Aspek lainnya yang mendampaki kinerja ialah disiplin kerja . Orang yang disiplin berpotensi terorganisir disetiap hal, tepat waktu ketika datang serta pulang, menaati tiap kebijakan yang ada serta berkaitan baik dengan rekan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan (Arwin, dkk. 2019). Disiplin kerja berperan utama untuk mengembangkan citra perusahaan, sebab bisa menjadi media motivasi untuk mendisiplinkan diri baik dalam bekerja (Asmawiyah, 2018). Kedisiplinan manajemen perusahaan yang kurang juga dapat menimbulkan kerugian bahkan kejatuhan perusahaan itu sendiri, banyak dari karyawan yang melanggar disiplin (Jufrizen, 2018).

Di pengkajian ini disiplin kerja mengacu pada tingkat kehadiran pekerja Pasar Tunjung Padangsambian Kelod. Data kehadirannya menampilkan taraf absensi tiap pekerja yang dibedakan dengan semestinya (normalnya hari kerja). Terdapat laporan kehadiran pekerja Pasar Tunjung Padangsambian Kelod berupa:

Tabel 2**Data Absensi Karyawan****Pasar Tunjung Padang Sambian Kelod Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari	Jumlah Hari Kerja Yang	Jumlah Hari	Jumlah Hari Kerja	Persentase Tingkat
-------	----------------	-------------	------------------------	-------------	-------------------	--------------------

		Kerja	Sesungguhnya	Tidak Hadir	Sebenarnya	Absolute
A	B	C	D=BxC	E	F=D-E	G=E/Dx100
Januari	34	24	816	27	789	3,31
Februari	34	24	816	26	790	3,19
Maret	34	24	816	27	789	3,31
April	34	25	850	28	822	3,29
Mei	34	25	850	28	822	3,29
Juni	34	25	850	30	820	3,53
Juli	34	24	816	30	786	3,68
Agustus	34	25	850	31	819	3,65
September	34	26	884	31	853	3,51
Oktober	34	26	884	30	854	3,39
November	34	24	816	31	785	3,80
Desember	34	23	782	32	750	4,09
Jumlah	408	295	10.030	351	9.679	42,04
Rata-rata	34	24,58	835,83	29,25	806,58	3,50

Sumber: Pasar Tunjung Padangsembian Kelod (2023)

Melalui Tabel 2 bisa di amati presentase terendahnya sejak Februari sejumlah 3,19% serta tertingginya sejak Desember sejumlah 4,09%. Kisaran persentasenya sejumlah 3,68%. Dari asumsi Flippo (2015:281) bila kehadiran 0 – 3 % diasumsikan baik, melebihi 3 – 10 % diasumsikan tinggi, melebihi 10 % diasumsikan tidak wajar yang mesti diperhatikan dengan serius. Dimaknai bila taraf kehadiran pekerja Pasar Tunjung Padangsembian Kelod terbilang tinggi. Ini bisa di amati melalui banyaknya karyawan yang sering tidak bekerja, menjadikan turunya kinerja, sebab tingginya taraf kehadiran yang bisa menyusutkan kinerja tiap pegawai.

Melalui pengkajian sebelumnya serta data tersebut yang berkaitan dengan kinerja karyawan Pasar Tunjung Padangsembian Kelod yang tidak optimal serta ketidakkonsistenan hasil pengkajian terdahulu, penulis minat untuk mendalami Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasar Tunjung Padangsembian Kelod.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori ini membahas tentang manajemen. Dari asumsi Robbins (2005) manajemen dimaknai menjadi suatu kegiatan yang mengaitkan tiap koordinasi pemantauan pada pekerjaan individu lain, maka pekerjaannya bisa dituntaskan dengan maksimal. Teori ini berfokus pada kaitan antar target yang ditentukan serta hasil kerjanya. Landasan konsepnya ialah tiap orang yang sanggup mengerti target yang di inginkan organisasi, sehingga pemahamannya bisa mendampaki perilaku

kerjanya. Teori ini menekan bila tiap individu fokus pada sebuah target (Robbins, 2011). Bila tiap individu berkomitmen guna meraih targetnya, sehingga komitmennya bisa mendampaki perilakunya serta fokus kerjanya.

Kinerja Karyawan

Sutrisno (2020), kinerja ialah sebuah hasil yang sudah diraih tiap individu dari perilaku kerjanya ketika menjalankan kewajibannya. Lalu dari asumsi Moeheriono (2019) kinerja ialah hasil kerja yang diraih tiap individu disebuah himpunan dengan kualitatif serta kuantitatif, selaras dari kewajiban serta tugas setiapnya untuk meraih sebuah target yang legal, tidak menyimpangi kebijakan. Dari asumsi Adhari (2020) menjabarkan bila kinerja ialah hasil tiap pekerja ketika melaksanakan suatu aktivitasnya atau kewajiban yang sudah dilimpahkan padanya. Sinaga (2019) menjabarkan bila kinerja ialah hasil sebuah aktivitas atau pekerjaan tiap individu yang didampaki beragam unsur guna meraih target yang sudah ditentukan. Dari asumsi Moeheriono (2019) indikator kinerja mencakup Efisien, Efektif, Tepat waktu, Kualitas, Keselamatan serta Produktivitas.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan kepemimpinan ialah tiap individu yang memakai kuasanya guna memandukan tiap individu lain serta bertanggungjawab untuk meraih target yang sudah ditentukan. Sehingga dibutuhkan pimpinan yang bisa membagikan panduan untuk meraih target sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan ini berperan utama disebuah himpunan, sebab pimpinan tersebut yang akan menjadi pemandu untuk tiap aktivitasnya. Dari asumsi Sangidah, et al (2021) ialah pimpinan yang membagikan motivasi, pengaruh, serta inspirasi untuk tiap bawahnya untuk selalu bersemangat ketika sedang melaksanakan tugas kerja. Dari asumsi Yuniawan & Gita (2020) pimpinan perlu mengamati tiap indikator dari kepemimpinan ini yang mencakup Pemberian Motivasi, Cara Berinteraksi, Ketrampilan Memimpin, Mengambil Putusan.

Beban Kerja

Beban kerja berupa sebuah hal yang timbul atas kaitan antar perilaku, ketrampilan, rekan kerja, asumsi serta suatu kewajiban kerja. Rohman (2021) Beban kerja mengarah pada sebuah himpunan aktivitas yang mesti dituntaskan tiap himpunan pada suatu periode yang sudah ditentukan. Pentingnya seimbangannya pemberian beban kerja dengan kompetensi dan kemampuan karyawan ditegaskan, karena ketidakseimbangan ini dapat mengganggu kinerja karyawan dan berpotensi menimbulkan masalah di masa mendatang. Melalui sebagian penjabaran ini, dibuat simpulnya bila beban kerja ialah sebuah hal yang timbul dari sebagian aktivitas kerja yang mesti karyawan tuntaskan dengan sistematis dari periode yang sudah ditetapkan. Fransiska (2020) menambahkan bahwa beban kerja dapat menjadi penyebab ketegangan pada individu, terutama ketika tuntutan pekerjaan terlalu

tinggi, baik dalam hal keahlian yang diminta, kecepatan, maupun volume kerja. Dari asumsi Anastasia (2019) indikatornya mencakup Tekanan periode, Jam kerja, Data yang masuk, Tanggung jawab serta Kemenduaan peran.

Disiplin Kerja

Tiap individu yang disiplin berpotensi terorganisir disetiap hal, tepat waktu ketika datang serta pulang, menaati tiap kebijakan yang ada serta berkaitan baik dengan rekan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan (Arwin, dkk. 2019). Disiplin kerja berperan utama untuk mengembangkan citra perusahaan, sebab bisa menjadi media motivasi untuk mendisiplinkan diri baik dalam bekerja (Asmawiyah, 2018). Kedisiplinan manajemen perusahaan yang kurang juga dapat menimbulkan kerugian bahkan kejatuhan perusahaan itu sendiri, banyak dari karyawan yang melanggar disiplin (Jufrizen, 2018). Sutrisno (2021:94) indikatornya mencakup Patuh Pada Kebijakan perusahaan, Patuh Pada Kebijakan Waktu, Patuh Pada Tiap Aturan Kerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan kepemimpinan ialah tiap individu yang memakai kuasanya guna memandukan tiap individu lain serta bertanggungjawab untuk meraih target yang sudah ditentukan. Sehingga dibutuhkan pimpinan yang bisa membagikan panduan untuk meraih target sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan ini berperan utama disebuah himpunan, sebab pimpinan tersebut yang akan menjadi pemandu untuk tiap aktivitasnya. Dari asumsi Sangidah, et al (2021) ialah pimpinan yang membagikan motivasi, pengaruh, serta inspirasi untuk tiap bawahnya untuk selalu bersemangat ketika sedang melaksanakan tugas kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Rasminingsih dkk (2023), Ardina & Sazly (2019), Putra dkk (2020), Tahir dkk (2019) menampilkan bila kepemimpinan transformasional berkontribusi baik untuk kinerja tiap pegawai. Berlandaskan hal ini, di usulkan hipotesis seperti :

H₁: Gaya Kepemimpinan Transformasional berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Tunjung Padangsambian Kelod.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berupa sebuah hal yang timbul atas kaitan antar perilaku, ketrampilan, rekan kerja, asumsi serta suatu kewajiban kerja. Rohman (2021) Beban kerja mengarah pada sebuah himpunan aktivitas yang mesti dituntaskan tiap himpunan pada suatu periode yang sudah ditentukan. Pentingnya seimbangannya pemberian beban kerja dengan kompetensi dan kemampuan karyawan ditegaskan, karena ketidakseimbangan ini dapat mengganggu kinerja karyawan dan berpotensi menimbulkan masalah di masa mendatang. Dari pengkajian yang dilaksanakan Firmansyah (2022) beratnya beban pekerjaan bisa menyusutkan kinerja tiap pegawai

bila tidak di seimbangkan dengan manajemen stres yang positif. Berikutnya dari pengkajian Lukito (2019) menghasilkan bila beban kerja berkontribusi signifikan untuk kinerja tiap pegawai. Berlandaskan hal ini, di usulkan hipotesis seperti:

H₂ : Beban Kerja berdampak signifikan negatif pada Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Tunjung Padangsambian Kelod.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari asumsi Chewe & Taylor (2021:46) Disiplin Kerja ialah ketrampilan tiap individu untuk mematuhi setiap kebijakan yang ada. Berikutnya dari asumsi Arijanto (2019:13) menjabarkan bila Tiap individu yang disiplin berpotensi terorganisir disetiap hal, tepat waktu ketika datang serta pulang, menaati tiap kebijakan yang ada serta berkaitan baik dengan rekan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan (Arwin, dkk. 2019). Disiplin kerja berperan utama untuk mengembangkan citra perusahaan, sebab bisa menjadi media motivasi untuk mendisiplinkan diri baik dalam bekerja (Asmawiyah, 2018). Kedisiplinan manajemen perusahaan yang kurang juga dapat menimbulkan kerugian bahkan kejatuhan perusahaan itu sendiri, banyak dari karyawan yang melanggar disiplin. Dari asumsi Sutrisno (2019:97) Disiplin Kerja ialah sebuah kegiatan yang dilaksanakan guna mengolah suatu kebiasaan atau sikap untuk bisa mengembangkan kesadaran tiap pekerja untuk mematuhi tiap kebijakan yang diterapkan diperusahaan. Asumsi ini selaras dari pengkajian Purwari, dkk. (2019), Kusuma & Hartono (2020), serta Nurjaya (2021) yang menghasilkan bila Disiplin Kerja berkontribusi optimal bagi kinerja. Berlandaskan hal ini, di usulkan hipotesis seperti:

H₃: Disiplin Kerja berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Tunjung Padangsambian Kelod.

METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini diselenggarakan di Kantor Pasar Tunjung Padangsambian Kelod. Yang menjadi objek pengkajian ini ialah tiap variabel yang sudah ditetapkan untuk topik pembahasan. Pengkajian ini berpopulasi tiap pekerja Kantor Pasar Tunjung Padangsambian Kelod yang bekerja. Untuk mengambil sampelnya memakai sampling jenuh, yang diambil dengan menyeluruh dibawah 100. Total partisipan pengkajian ini sejumlah 34 orang. Untuk menghimpun datanya melalui wawancara serta observasi. Lalu untuk menganalisa datanya dipakai regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada pengkajian ini, item pernyataan tiap variabel bernilai korelasi diatas 0,3 serta sig dibawah 0,05 diasumsikan indikatornya valid.

2. Uji Reabilitas

Pada pengkajian ini, item pernyataan tiap variabel bernilai *Cronbush Alpha* diatas 0,6 diasumsikan kuisionernya reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	34
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui Tabel 2 menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,200 diatas 0,05 dimaknai tiap variabelnya terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,622	1,608
Beban Kerja	0,885	1,130
Disiplin Kerja	0,566	1,766

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui Tabel 3 menghasilkan Tolerance bernilai diatas 0,10 serta VIF dibawah 10. Diasumsikan modelnya terbebas multikolinearitas

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,148
Beban Kerja	0,631
Disiplin Kerja	0,7`9

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui Tabel 4 menghasilkan sig antar variabel bebas dengan nilai absolutnya diatas 0,05. Diasumsikan model regresinya terbebas Heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,110		2,880	0,007
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,594	0,422	3,224	0,003
Kreativitas Kerja	- 0,170	-0,230	-2,100	0,044
Disiplin Kerja	0,640	0,521	3,796	0,001
R				0,825
Adjusted R Square				0,649
F				21,303
Sig. F				0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui Tabel 5 bisa dibentuk persamaanya berupa: $Y = 8,110 + 0,594 X_1 - 0,170 X_2 + 0,640 X_3$. Lalu bisa dijabarkan dari persamaan tersebut berupa:

$\beta_1 = 0,594$ dimaknai X_1 berdampak positif pada Y .

$\beta_2 = -0,170$ dimaknai X_2 berdampak negatif pada Y .

$\beta_3 = 0,640$ dimaknai X_3 berdampak positif pada Y .

Hasil Uji Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,825 ^a	0,681	0,649	2,237
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui Tabel 6 menghasilkan *Adjusted R Square* bernilai 0,649. Bisa dimaknai bila kontribusi variabel bebas pada Kinerja Karyawan sejumlah 64,9% selisihnya 35,1% di dampaki dari variabel diluar pengkajian.

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,110	2,816		2,880	0,007
	Total_X1	0,594	0,184	0,422	3,224	0,003
	Total_X2	-0,170	0,081	-0,230	-2,100	0,044
	Total_X3	0,640	0,169	0,521	3,796	0,001
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data diolah (2024)

Pengujian statistik t bertarget guna menampilkan jangkauan dampak satu variabel bebas dengan parsial untuk menjabarkan variabel terikat. Taraf sig yang dipakai sejumlah 0,05 atau 5% yang diasumsikan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- a) Untuk X_1 pada Y bernilai t hitung sejumlah 3,224 serta sig $0,003 < 0,05$, diasumsikan Gaya Kepemimpinan Transformasional berkontribusi signifikan pada Kinerja Karyawan, diasumsikan H_1 diterima.
- b) Untuk X_2 pada Y bernilai t hitung sejumlah -2,100 serta sig $0,044 < 0,05$, diasumsikan bila Beban Kerja berkontribusi signifikan pada Kinerja Karyawan, dimaknai H_2 diterima.
- c) Untuk X_3 pada Y bernilai t hitung sejumlah 3,796 serta sig $0,001 < 0,05$, diasumsikan Disiplin Kerja berkontribusi signifikan pada Kinerja Karyawan, dimaknai H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Transformasional berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Ini dimaknai bila makin optimalnya Gaya Kepemimpinan sehingga bisa meningkatkan kinerja tiap pegawai. Dimaknai H_1 diterima. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Rasminingsih dkk (2023), Rusmana (2021), Siregar & Silaban (2023), Arifudin (2020), Kurniawan & Burhanudin (2020), serta Putra (2021) yang menjabarkan bila Kepemimpinan Transformasional dengan parsial berkontribusi baik untuk kinerja pegawai.

Dampak Beban Kerja pada Kinerja Karyawan

Beban Kerja berdampak signifikan negatif pada kinerja karyawan. Bisa dimaknai bila makin besarnya beban kerja, bisa menyusutkan kinerja pegawainya. Diasumsikan H_2 diterima. Hasilnya selaras dari pengkajian Rohman (2021), Septyaningsih (2020), Syarvina (2022), Winoto (2024), serta Najib (2020) yang menampilkan bila Beban Kerja berkontribusi negatif untuk sebuah kinerja.

Dampak Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berdampak signifikan positif pada kinerja. Bisa dimaknai bila makin positifnya Disiplin Kerja, bisa meningkatkan kinerja tiap pegawai. Diasumsikan H_3 diterima. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Fernos & Putra (2023), Husain (2018), Zamora & Agustriani (2022), Saputri (2021) serta Kurniawan & Christian (2021). Yang menampilkan bila disiplin kerja berkontribusi baik untuk tiap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, bisa dibuat simpulan bila: Gaya Kepemimpinan Transformasional berkontribusi signifikan positif untuk kinerja karyawan, ini mengindikasikan bila makin optimalnya Gaya Kepemimpinan tersebut bisa meninggikan kinerja tiap pegawai. Beban Kerja berdampak signifikan negatif pada kinerja karyawan. Bisa dimaknai bila makin besarnya beban kerja, bisa menyusutkan kinerja pegawainya. Disiplin Kerja berdampak signifikan positif pada kinerja. Bisa dimaknai bila makin positifnya Disiplin Kerja, bisa meninggikan kinerja tiap pegawai.

Limitasi

Keterbatasan dari pengkajian ini ialah tidak mencakup semua aspek yang mendampaki kinerja juga hanya dilaksanakan pengkajian disatu tempat saja. Maka di inginkan kedepanya bisa diluaskan lagi jangkauan lingkupnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Ahmad, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 7(3).
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125.
- Cindy. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Prima Nusantara. *Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(2), 274–281.
- Dewi, N. W. I. (2022). Pengaruh Inovasi dan Employee Creativity Terhadap Kinerja.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliansyah, A. S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang*. Universitas Tridinanti.
- Kristanti, D., & P. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Laily Nurida Safitri, M. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 13–26.
- Lengkey, M. F. N. O. S., & L. V. P. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Polda Sulut. *Jurnal EMBA*, 1136.



- Najib, M. Y. (2020). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim].
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *Emas*, 3(3), 202–216.
- Prasadja, R. (2019). *Human Capital Management*. In Media.
- Prasty, I. K. Y., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar. *VALUES*, 5(1), 13–23.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Putra, R. P. (2020). *Analisis Strategi Pemasaran untuk Meningkatkan Tingkat Hunian pada Fave Hotel*. Uniska-Banjarmasin.
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. **E-Jurnal Manajemen*, 12*(3), 260–279.
- Robbins, S. P. (2005). *Management, Goal Setting Theory*. Jakarta.
- Rohman, & I. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Rohman & Ichsan*, 2(1), 1–22.
- Vanchapo, A. R., & S. M. M. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.