

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, *ACHIEVEMENT MOTIVATION*, DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Angelina Renatha Putri Giananda  
angelinarenatha16@gmail.com  
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of working discipline, achievement motivation, and transactional leadership on the employees' performance. While, the population was employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera, Sidoarjo. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling, in which the population did not have equal chance to be chosen as sample. In line with, there were 60 respondents of employees as sample. Furthermore, the instrument used questionnaires. Furthermore, the data analysis technique us multiple linear regression with SPSS 20. The research result concluded the working discipline, achievement motivation, and transactional leadership had positive and significant effect on the employees' performance. Meanwhile, from the R square of 0.695 or 69.5% it showed working discipline, achievement motivation, and transactional leadership had strong effect on the employees' performance. In addition, the rest of 0.305 or 30.5% was affected by other variables which were not analyzed.*

*Keywords: working discipline, achievement motivation, transactional leadership, employees' performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, *Achievement Motivation*, dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. Obyek yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode *non probability sampling*, atau secara tidak acak merupakan elemen-elemen populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Berdasarkan metode *non probability sampling* tersebut diperoleh 60 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja, *Achievement Motivation*, dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap kinerja karyawan. *R square* sebesar 0,695 atau 69,5%, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, *Achievement Motivation*, dan Kepemimpinan Transaksional dikatakan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 0,305 atau 30,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: disiplin kerja, *achievement motivation*, kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan yang berdiri dan berkembang. Ini menunjukkan bahwa adanya persaingan yang ketat, persaingan ini menuntut perusahaan untuk dapat bertahan dipersaingan pasar dengan mengembangkan inovasi serta meningkatkan produktivitas sumber daya yang mereka punya. Untuk mencapai segala tujuan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan sumber dayanya, sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia. Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan memiliki banyak kendala, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan (Aqmarina, *et al.* 2016). Fenomena ini terjadi pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Sidoarjo) yang beralamatkan pada

Jl. Sawunggaling No.24 Taman, Kabupaten Sidoarjo. Merupakan anak perusahaan dan distributor dari PT. Garudafood yang memiliki beberapa cabang di Indonesia, salah satunya di kota Sidoarjo. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan masih terdapat banyak kendala. Terbukti pada awal tahun 2015 sampai pada tahun 2018 sudah mencapai 58 karyawan yang keluar karena perusahaan menilai bahwa karyawan tersebut tidak memiliki kinerja yang maksimal. Berdasarkan absensi bulan September 2017 sampai pada bulan Agustus 2018 telah ditemukan kendala yaitu banyaknya tingkat absensi pada bulan Desember, Januari, Juni dan Agustus karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan libur akhir tahun dan hari besar keagamaan, sehingga banyak karyawan mengambil cuti dan pada hari terakhir cuti banyak karyawan yang membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan terjebak macet pada saat perjalanan pulang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo?, (2) Apakah *achievement motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo?, (3) Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo?. Sedangkan penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo, (2) Untuk mengetahui apakah *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo, (3) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti tampilan, sehingga konsep kinerja dalam istilah manajemen seharusnya bermakna tampilan kerja atau kegiatan yang ditampilkan karyawan dalam rangka menjalankan tugas kerja yang diberikan perusahaan (Amir, 2016:32). Menurut Mathis dan Jackson (dalam Kaphi, 2017) kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Keputusan pembelian barang/jasa seringkali melibatkan dua pihak atau lebih.

### Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2010:295) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2010:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma yang berlaku.

### *Achievement Motivation*

*Achievement motivation* adalah suatu dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar, dan berusaha untuk berhasil (McClelland dalam Robbins dan Judge, 2015:131). Menurut Stenberg dan Williams (2011), mengungkapkan *achievement motivation* "Need for achievement refers to an individual's desire for significant accomplishment, mastering of skills, control, or high standards and associated with a range of actions. The include: intense, prolonged, and repeated efforts to accomplish something difficult". Motivasi berprestasi mengacu pada keinginan individu untuk berprestasi secara signifikan, penguasaan keterampilan, kontrol, atau standar yang tinggi dan dikaitkan dengan berbagai tindakan, meliputi kesungguhan, jangka panjang, dan upaya berulang-ulang untuk mencapai sesuatu yang sulit.

### Kepemimpinan Transaksional

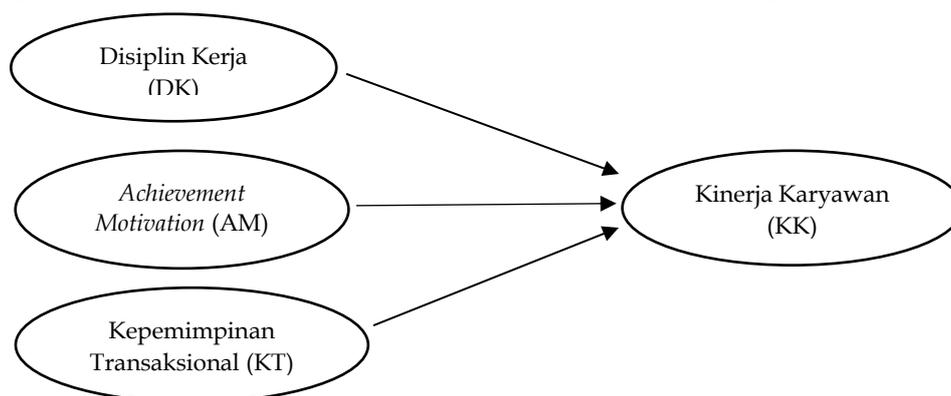
Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu, memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas yang dimiliki karyawan (Rivai dan Mulyadi dalam Aqmarina, 2016). Menurut Robbins (dalam Rosnani, 2012) berpendapat bahwa, kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

### Penelitian Terdahulu

Pertama, Setiawan (2013) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Parashakti, *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, Aqmarina, *et al.* (2016) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Haslina, *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Munaf (2013) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara *achievement motivation* terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Kaphi, *et al.* (2017) dan Lestariningsih (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *achievement motivation* dengan kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual penelitian disajikan dalam Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Pemikiran

### Perumusan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Simamora dikutip dalam Sinambela (2012:242) mengatakan bahwa tujuan utama kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu dari Parashakti, *et al.* (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

#### Pengaruh *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Karyawan

*Achievement motivation* dalam bahasa Indonesia berarti motivasi berprestasi adalah suatu dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar, dan berusaha untuk berhasil, McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2015:131).

Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu dari Kaphi, *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: *Achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bass dan Yukl (dalam Aqmarina, 2016) kepemimpinan transaksional adalah pertukaran *reward* dengan penyelesaian pekerjaan. Dimana karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja sehingga memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu dari Haslina, *et al* (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi**

Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo yang berjumlah 150 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling* atau secara tidak acak merupakan elemen-elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel, dengan penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian menggunakan data primer, yang diperoleh langsung dari sumbernya, yang terdiri dari 10 karyawan bagian *human resources department*, 20 karyawan bagian keuangan, 30 karyawan bagian pemasaran sebagai responden penelitian melalui kuisioner. Data sekunder adalah data-data mengenai perusahaan yang meliputi gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, absensi karyawan yang diperoleh langsung dari PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisioner yaitu dengan menyebar kuisioner kepada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Sidoarjo. Pemberian kuisioner kepada responden di gunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang disiplin kerja, *achievement motivation*, kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, *achievement motivation*, dan kepemimpinan transaksional, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### Definisi Operasional Variabel

#### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang atau karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin kerja yang baik akan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan mampu memberikan pengaruh positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

#### *Achievement Motivation*

*Achievement motivation* merupakan motivasi berprestasi dengan mendorong karyawan untuk berprestasi, agar mencapai standar, dan berusaha untuk berhasil. Setiap karyawan sebaiknya memiliki motivasi berprestasi, karena dengan adanya hal tersebut maka karyawan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

#### Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah suatu sifat yang dimiliki seorang pemimpin pada PT. Sinar Niaga Sejahtera yang dapat memandu, memotivasi dan menjelaskan peran serta tuntutan pekerjaan yang dimiliki setiap karyawannya. Pemimpin yang baik seharusnya dapat memberikan pengarahan tujuan dan memperjelas peran serta tuntutan kerja karyawan agar karyawannya memiliki peluang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Apabila karyawan dapat menyelesaikan suatu tugas dari perusahaan dengan baik dan tepat waktu, serta mematuhi aturan perusahaan, maka perusahaan akan menilai karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan akan mempertimbangkan karyawan tersebut untuk tetap bekerja diperusahaan.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Uji Validitas pada instrumen di lakukan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dapat menggunakan uji validitas. Dalam uji validitas ini koefisien yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) akan menunjukkan bahwa, pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas (Ghozali, 2016:53) yaitu, jika  $\text{sig} < (\alpha) 0.05$  maka pernyataan tersebut akan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $\text{sig} > (\alpha) 0.05$  maka pernyataan tersebut akan dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner di katakan *reliabele* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*, suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  (Sugiyono, 2015:354).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: disiplin kerja, *achievement motivation*, dan kepemimpinan transaksional sebagai variabel *independent*. Variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini di nyatakan dalam persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2016:95):

$$KK = a + b_1DK + b_2AM + b_3KT + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorof Smirnov. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2016:154) dasar pengambilan keputusan yaitu, jika nilai probabilitas  $>0.05$ , maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas  $<0.05$ , maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi tidak normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas, penelitian ini menggunakan teknik *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dengan ketentuan sebagai berikut, jika nilai *tolerance*  $>0.10$  dan nilai VIF  $<10.0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel *independen*. Sebaliknya, jika *tolerance*  $<0.10$  dan nilai VIF  $>10.0$  maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel *independen*.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *studentized residual* (SRESID) dan *studentized predicted value* (ZPRED), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual dari (Y Prediksi-Y Sesungguhnya) yang telah di-*Studentized*.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dalam model dapat berpengaruh atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level  $0.05$  ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu, jika nilai signifikan  $F > 0.05$  maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak dan sebaliknya.

#### Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu yang memberikan pengaruh yang dominan (Sugiyono, 2013:180). Langkah-langkah pengujiannya apabila  $R^2$  berada diantara 0 dan 1 berarti, apabila  $R^2=1$  atau mendekati 1 terjadi pengaruh yang dominan atau kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila  $R^2=0$  mendekati 0 (semakin kecil nilai  $R^2$ ) terjadi pengaruh yang lemah antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016:96). Pada uji t ini membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dengan menentukan signifikansi kepercayaan  $\alpha=0,05$  (5%). Kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak yaitu, Jika signifikansi  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya, jika signifikansi  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas yang menunjukkan uji kualitas data pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                   | Indikator | koef. Korelasi $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----------------------------|-----------|-----------------------------|-------------|------------|
| Disiplin Kerja             | 1         | 0,716                       | 0           | Valid      |
|                            | 2         | 0,703                       | 0           | Valid      |
|                            | 3         | 0,481                       | 0           | Valid      |
|                            | 4         | 0,691                       | 0           | Valid      |
| Achievement Motivation     | 1         | 0,635                       | 0           | Valid      |
|                            | 2         | 0,707                       | 0           | Valid      |
|                            | 3         | 0,601                       | 0           | Valid      |
|                            | 4         | 0,378                       | 0,003       | Valid      |
|                            | 5         | 0,573                       | 0           | Valid      |
| Kepemimpinan Transaksional | 1         | 0,563                       | 0           | Valid      |
|                            | 2         | 0,742                       | 0           | Valid      |
|                            | 3         | 0,807                       | 0           | Valid      |
|                            | 4         | 0,333                       | 0,009       | Valid      |
| Kinerja karyawan           | 1         | 0,771                       | 0           | Valid      |
|                            | 2         | 0,796                       | 0           | Valid      |
|                            | 3         | 0,758                       | 0           | Valid      |
|                            | 4         | 0,364                       | 0,001       | Valid      |
|                            | 5         | 0,808                       | 0           | Valid      |

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1 di bawah dapat dilihat bahwa, seluruh butir pernyataan yang mengukur variabel disiplin kerja, achievement motivation, kepemimpinan transaksional, dan kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang menunjukkan uji kualitas data pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                        | Cronbach alpha | Keterangan |
|---------------------------------|----------------|------------|
| Disiplin Kerja (DK)             | 0,611          | Reliabel   |
| Achievement Motivation (AM)     | 0,672          | Reliabel   |
| Kepemimpinan Transaksional (KT) | 0,641          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (KK)           | 0,694          | Reliabel   |

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

Hasil uji reliabilitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel disiplin kerja, *achievement motivation*, kepemimpinan transaksional, dan kinerja karyawan lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan/*reliable*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linier berganda terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel                      | Unstandardized Coefficients |            | T     | Sig.  |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|
|                               | B                           | Std. Error |       |       |
| (Constant)                    | 0.538                       | 0.509      | 1.057 | 0.295 |
| Disiplin Kerja                | 0.405                       | 0.134      | 3.03  | 0.004 |
| <i>Achievement Motivation</i> | 0.311                       | 0.137      | 2.277 | 0.027 |
| Kepemimpinan Transaksional    | 0.307                       | 0.111      | 2.763 | 0.008 |

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

$$KK = 0,538 + 0,405DK + 0,311AM + 0,307KT + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta sebesar 0,538 menunjukkan bahwa, jika disiplin kerja, *achievement motivation*, kepemimpinan transaksional = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,538, (2) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,405. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel disiplin kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai positif dan signifikan, yang berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, (3) Koefisien regresi untuk variabel *achievement motivation* sebesar 0,311. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel *achievement motivation* memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. *Achievement motivation* memiliki nilai positif dan signifikan, yang berarti *achievement motivation* mempengaruhi kinerja karyawan, (4) Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,307. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan transaksional memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional memiliki nilai positif dan signifikan, yang berarti kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas  
One - Sample Kolmogorov-Smirnov

|                        | Unstandardized Predicted Value | Keterangan |
|------------------------|--------------------------------|------------|
| Kolmogorov-Smirnov Z   | 0.537                          | Normal     |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.935                          |            |

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 terlihat pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,935 maka dapat disimpulkan bahwa, data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Mutikolinieritas**

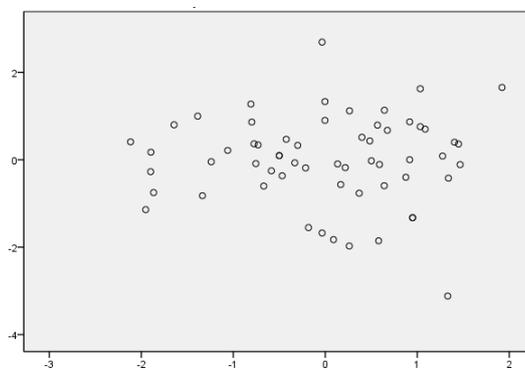
| Variabel                      | Collinearity Statistics |       | Keterangan            |
|-------------------------------|-------------------------|-------|-----------------------|
|                               | Tolerance               | VIF   |                       |
| Disiplin Kerja                | 0.674                   | 1.483 | Non Multikolinieritas |
| <i>Achievement Motivation</i> | 0.83                    | 1.205 | Non Multikolinieritas |
| Kepemimpinan Transaksional    | 0.727                   | 1.376 | Non Multikolinieritas |

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa, nilai *tolerance* lebih dari 0,10 selain itu *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari 10,0 untuk masing – masing variabel, maka hal ini dapat diartikan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolienieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2:



Gambar 2

Gambar Scatterplot

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

Berdasarkan Gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa, data tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini dapat diartikan, jika tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja, *achievement motivation*, dan kepemimpinan transaksional.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji Statistik (Uji F)**

Hasil uji statistik (uji F) terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 12.157         | 3  | 4.052       | 18.261 | .000 <sup>a</sup> |
| 1 Residual | 12.427         | 56 | 0.222       |        |                   |
| Total      | 24.583         | 59 |             |        |                   |

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa, nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 atau dibawah 0,05 yaitu sebesar 18,261. Dilihat dari tingkat signifikansinya dapat disimpulkan bahwa, variabel yang terdiri dari disiplin kerja, *achievement motivation* dan kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,703 | 0,695    | 0,467             | 0,47074                    |

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,703. Hal ini dapat diartikan bahwa, hubungan atau korelasi antara faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karena nilai *R Square* sebesar 0,695 atau 69,5% ini menunjukkan bahwa, variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel disiplin kerja, *achievement motivation* dan kepemimpinan transaksional sebesar 69,5%.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji hipotesis (uji t) terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8  
Hasil Uji t

| Variabel                      | Unstandardized Coefficients |            | $t_{hitung}$ | Sig.  | Alpha ( $\alpha$ ) | Keterangan |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|--------------------|------------|
|                               | B                           | Std. Error |              |       |                    |            |
| Disiplin Kerja                | 0.405                       | 0.134      | 3.03         | 0.004 | 0,05               | Signifikan |
| <i>Achievement Motivation</i> | 0.311                       | 0.137      | 2.277        | 0.027 | 0,05               | Signifikan |
| Kepemimpinan Transaksional    | 0.307                       | 0.111      | 2.763        | 0.008 | 0,05               | Signifikan |

Sumber Data: Kuisisioner 2019, (Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,405 dan Sig. sebesar 0,004. Oleh karena itu Sig. (0,004) < Sig. (0,05) maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (2) Pengaruh *achievement motivation* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,311 dan Sig. sebesar 0,027. Oleh karena itu Sig. (0,027) < Sig. (0,05) maka terdapat pengaruh *achievement motivation* terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (3) Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,307 dan Sig. sebesar 0,008. Oleh karena itu Sig. (0,008) < Sig. (0,05) maka terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal ketika karyawan memiliki disiplin kerja tinggi. Demikian pula sebaliknya, kinerja karyawan yang tidak maksimal dikarenakan karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Parashakti, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank di Indonesia. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah

Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

### **Pengaruh *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Karyawan**

*Achievement motivation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk *achievement motivation* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang maksimal dikarenakan karyawan berhasil memotivasi dirinya sendiri untuk berprestasi. Demikian pula sebaliknya, kinerja karyawan yang tidak maksimal dikarenakan karyawan tidak dapat memotivasi dirinya sendiri untuk berprestasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Kaphi, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa *achievement motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan. Sejalan pula dengan penelitian Lestariningsih (2017) menunjukkan bahwa *achievement motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munaf (2013) menunjukkan bahwa *achievement motivation* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk kepemimpinan transaksional diperoleh nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang maksimal dikarenakan pemimpin memberikan pengarahan yang jelas sesuai dengan peran pekerjaan yang dimiliki karyawan. Demikian pula sebaliknya, kinerja karyawan yang tidak maksimal dikarenakan pemimpin tidak dapat memberikan pengarahan yang jelas sesuai dengan peran pekerjaan yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Haslina, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan industri farmasi di Malaysia. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aqmarina, *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja, *achievement motivation* dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo., dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera. Penerapan disiplin kerja yang baik akan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan mampu memberikan pengaruh positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. (2) *Achievement motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera. Dengan memberikan motivasi untuk berprestasi kepada karyawan maka semakin besar peluang meningkatnya kinerja karyawan. (3) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera. Jadi semakin pemimpin mengarahkan tujuan dan memperjelas peran dan tuntutan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin besar peluang meningkatnya kinerja karyawan.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Beberapa keterbatasan adalah sebagai berikut: (1) Penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan ada beberapa yang tidak masuk bekerja sehingga kuisioner tidak dapat dihimpun dalam sekali waktu. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, *achievement motivation*, kepemimpinan transaksional sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar peneliti selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih baik adalah sebagai berikut: (1) PT. Sinar Niaga Sejahtera diharapkan dapat mempertahankan disiplin pada bekerja etis dalam perusahaan dan dapat meningkatkan disiplin kerja pada kataatan peraturan kerja dan standar kerja untuk meningkatkan tingkat disiplin karyawan, dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan. (2) PT. Sinar Niaga Sejahtera diharapkan dapat memberikan motivasi untuk berprestasi pada karyawan, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda-beda. (3) PT. Sinar Niaga Sejahtera diharapkan dapat memimpin karyawan dalam bekerja, mengingat peran dan tuntutan dalam bekerja setiap karyawan berbeda-beda. (4) Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini atau mengkombinasikan salah satu variabel atau menambahkan variabel yang termasuk faktor-faktor dalam kinerja karyawan. (5) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak

### Daftar Pustaka

- Amir, M.F. 2016. *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*. Edisi 1. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Aqmarina, N.S., H.N. Utami. dan A. Prasetya. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 35(2):164 - 173. Malang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haslina, B.H., I.M.A. Rashid., A.B. Abashah. dan I.H.A. Samah. 2017. *The Impact Of Malay Transactional Leadership Style On Employee performance; The Malaysia 'Pharmacy Industry Perspective'*. *International Journal Of Business And Management*. 9(2):45 - 52. Malaysia.
- Kaphi, H.S., A. Khurosaini. dan I. Suhendra. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 1(1):1 - 9. Banten.
- Lestariningsih, M. *Self Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived Organizational Support Moderation*. 131:81-85. Surabaya
- Munaf, S. 2013. *University Teaching Faculties: A Cross Cultural Study*. *International Journal of Information and Education Technology*. 3(3):369 - 372. Pakistan.
- Parashakti, R.D., L.S. Krismadewi. dan S. Juniarti. 2017. *Determinants Of Employee's Discipline And Motivation: Evidence From Banks In Indonesia*. *International Journal Of Economic Perspectives*. 11(1):1598 - 1607. Jakarta.
- Rivai, V., dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.

- Rosnani, T. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. 3(1), 1-28. Pontianak.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4):1245 – 1253. Surabaya.
- Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-18. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, U. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Stenberg, R.J dan W.M. Williams. 2011. *Educational Psychology. Textbook Outlines. Cram 101*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.