



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK
CENTRAL ASIA, TBK CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Viona Rahmatanti Cahyaningtyas

1702025158

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK
CENTRAL ASIA, TBK CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Viona Rahmatanti Cahyaningtyas

1702025158

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 18 January 2022

Yang Menyatakan,



(Viona Rahmatanti C)

1702025258

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN**



NAMA : **VIONA RAHMATANTI CAHYANINGTYAS**

NIM : **1702025158**

PRODI : **MANAJEMEN**

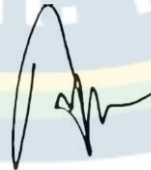
TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian Skripsi :

Pembimbing I	Ahmad H. Abubakar, Drs, M.M	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka



Dr. Aditya Ariwibowo S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK
CENTRAL ASIA, TBK CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh :
Viona Rahmatanti Cahyaningtyas
1702025158

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.

HAMKA

Pada tanggal:
12 Februari 2022

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



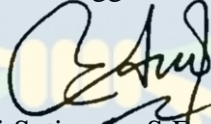
(Dr., Nendi Juhandi, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr., Budi Permana Yusuf, MM.)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.

HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.

HAMKA



(Dr. Adityo Ariwibowo, M.M)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

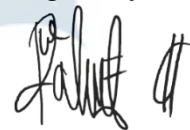
Nama : Viona Rahmatanti Cahyaningtyas
NIM : 1702025158
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Januari 2022

Yang Menyatakan



(Viona Rahmatanti C)

ABSTRAK

Viona Rahmatanti Cahyaningtyas (1702025158)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN.

Skripsi Program Strata satu Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *gaya kepemimpinan transformasional* dan *disiplin kerja* terhadap *kinerja karyawan*. Penelitian ini dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Central Asia, Tbk berjumlah 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan uji kualitas data, analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menggunakan SPSS 24.0 menunjukkan bahwa (1) *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (2) *Disiplin Kerja* (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_1) dan *Disiplin Kerja* (X_2) secara simultan bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

ABSTRACT

Viona Rahmatanti Cahyaningtyas (1702025158)

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK CENTRAL ASIA, TBK CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN.

Thesis for Undergraduate Program in Management Studies, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keyword : Transformational Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance.

This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work discipline on employee performance. This research uses a survey method. The population in this study were all employees of PT Bank Central Asia, Tbk totaling 55 respondents. The data collection technique uses a questionnaire and the measurement uses a Likert scale. The data processing technique uses data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, correlation coefficient analysis and hypothesis testing. The results of the study using SPSS 24.0 show that (1) Transformational Leadership Style (X1) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y). (2) Work Discipline (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). Transformational Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously have a significant positive effect on employee performance (Y).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirahim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan mata kuliah skripsi pada semester 7 (tujuh), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan.”

★ Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M. Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Zulpahmi, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selalu Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
7. Bapak Ahmad H. Abubakar, Drs, M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan saran serta arahan sehingga skripsi dapat terselesaikan.
8. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran serta arahan sehingga skripsi dapat terselesaikan
9. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan doa, motivasi dan juga saran.
11. Sahabat saya Kirana Zavio yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik itu pada saat melakukan kerja praktek ataupun dalam penyelesaian skripsi ini kepada penulis.
12. Orang terdekat Fajar Nur Ridwan yang selalu mendukung saya, memberikan motivasi serta saran maupun arahan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Siwon, Eunhyuk dan Donghae yang selalu menemani saya dan memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah membalas kebaikan atas bantuan yang telah mengajarkan penulis dibidang manajemen SDM. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan laporan ini

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Jakarta, 08 Desember 2020



Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka.....	32
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	32
2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	37
2.2.3 Disiplin Kerja.....	40
2.3 Kerangka Pemikiran Teoretis	43

2.4 Hipotesis Penelitian	47
BAB III	49
METODOLOGI PENELITIAN.....	49
3.1 Metodologi Penelitian.....	49
3.2 Operasionalisasi Variabel	51
1.3 Populasi dan Sampel.....	54
1.3.1 Populasi	54
1.3.2 Sampel.....	54
1.4 Teknik Pengumpulan Data.....	55
1.4.1 Tempat dan Waktu	55
1.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	55
1.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	56
1.5.1 Teknik Pengolahan.....	56
1.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	57
1.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	58
BAB IV	65
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
4.1.1 Sejarah	65
4.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai PT Bank Central Asia, Tbk.....	66
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	67
4.2.1 Karakteristik Responden	67
4.2.2 Uji Kualitas Data	69
4.2.3 Analisis Penyebaran Kuesioner	71
4.2.4 Statistik Deskriptif.....	98
4.2.5 Analisis Linier Berganda	99
4.3 Pembahasan Umum	111
BAB V	115
PENUTUP	115
5.1 Kesimpulan	115

5.2 *Saran* 116
DAFTAR PUSTAKA 119

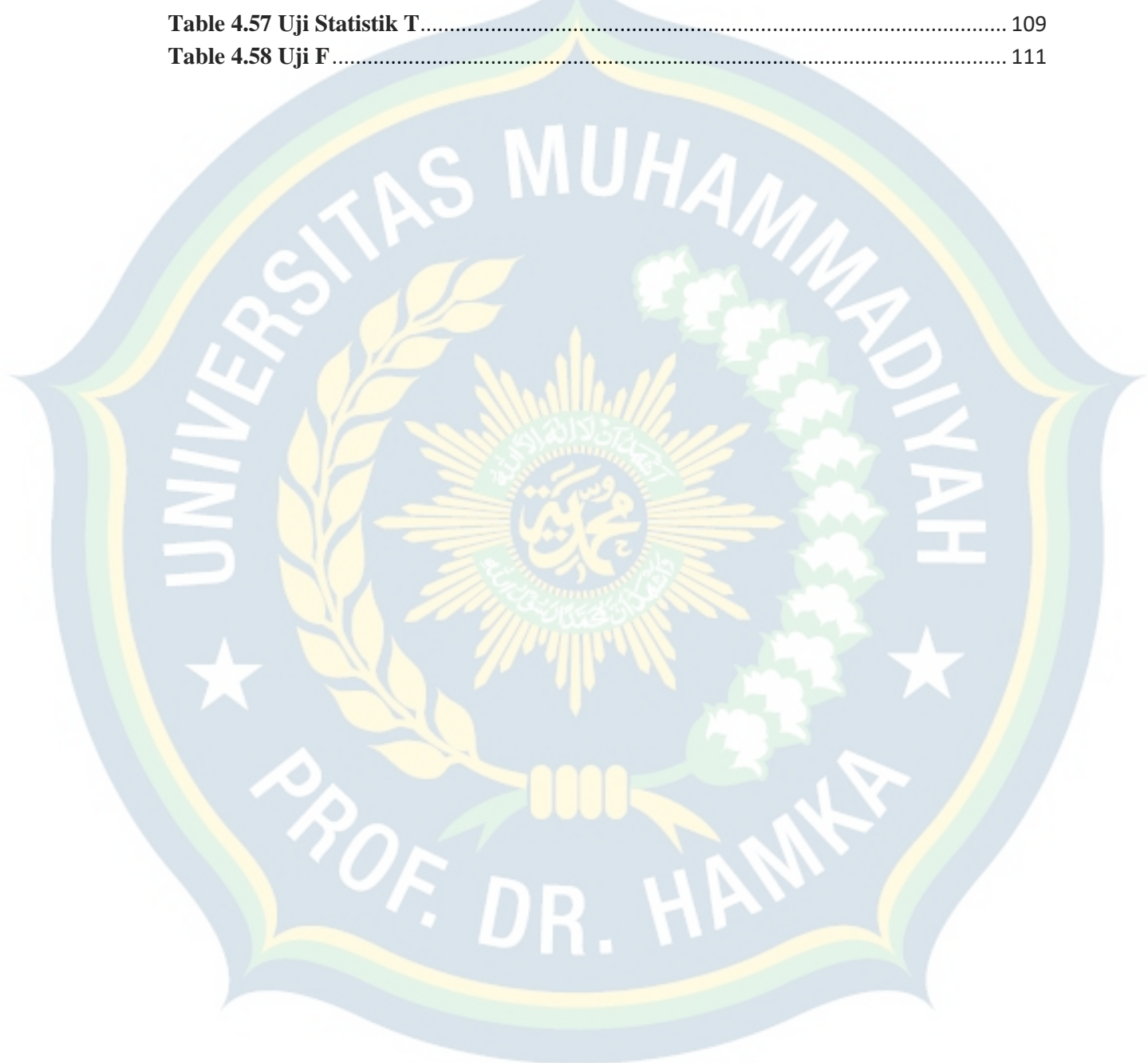


DAFTAR TABEL

Table 1.1 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan	3
Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	16
Table 3.1 Tabel Operasional Variabel	52
Table 3.2 Tabel Skala Likert	56
Table 3.3 Tabel Kriteria Presentase Tanggapan Responden	57
Table 3.4 Tabel Pengambilan Keputusan Autokorelasi	61
Table 3.5 Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	62
Table 4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Table 4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Table 4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	68
Table 4.4 Tabel Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	69
Table 4.5 Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja	70
Table 4.6 Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan	70
Table 4.7 Tabel Uji Reliabilitas	71
Table 4.8 Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	72
Table 4.9 Pemimpin merupakan Role Model saya dalam perusahaan	72
Table 4.10 Pemimpin memberikan motivasi untuk mendorong saya	73
Table 4.11 Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana cara menyelesaikan suatu pekerjaan	73
Table 4.12 Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	73
Table 4.13 Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	74
Table 4.14 Pemimpin memberikan inspirasi pada saya cara-cara dalam melihat masalah-masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya	75
Table 4.15 Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan .	75
Table 4.16 Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya	76
Table 4.17 Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	76
Table 4.18 Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	77
Table 4.19 Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	77
Table 4.20 Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan dan kesulitan yang saya alami	78
Table 4.21 Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya	78

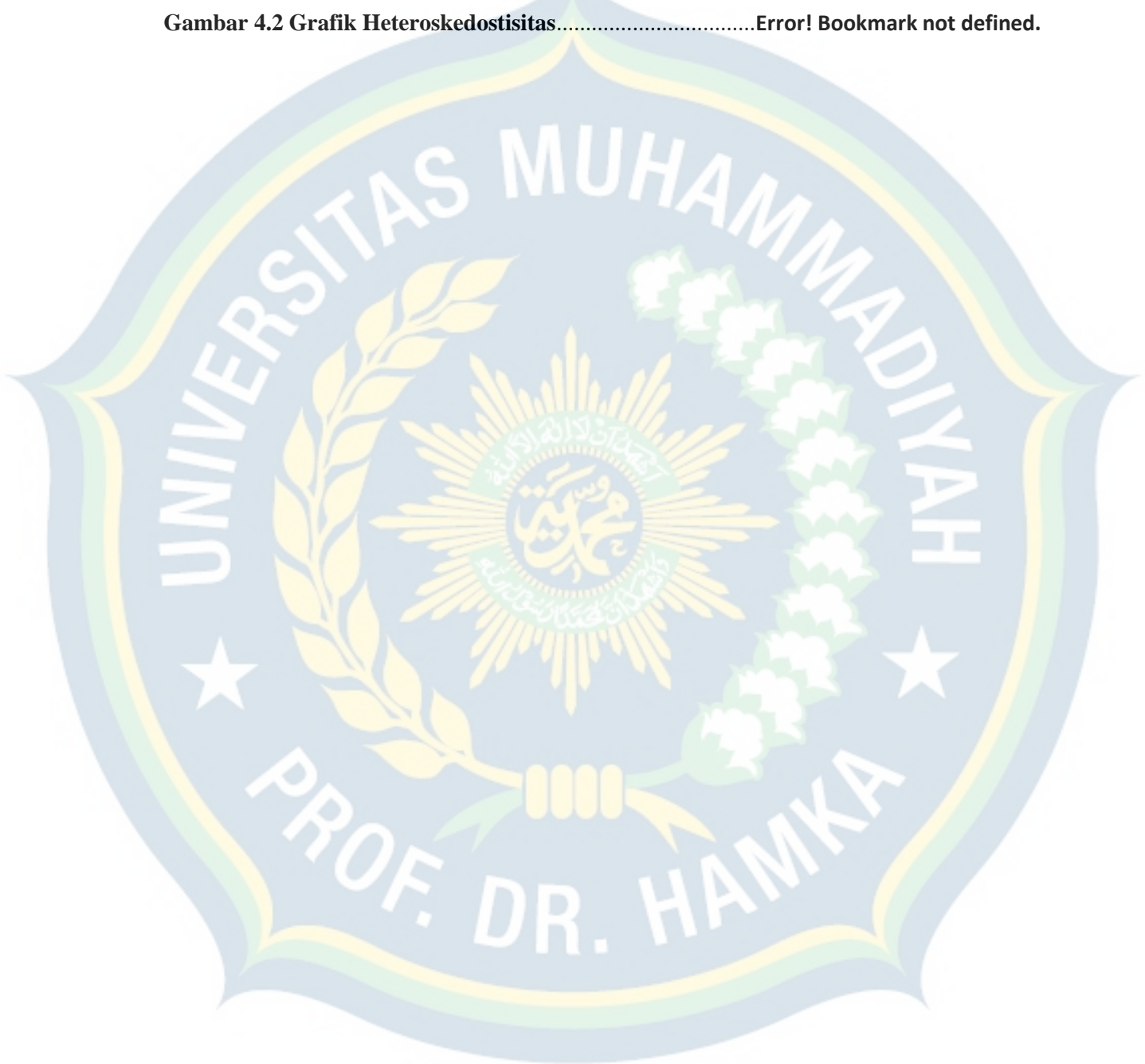
Table 4.22 Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting untuk pengembangan diri saya.....	79
Table 4.23 Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda.....	79
Table 4.24 Skor dan Rata-rata Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	80
Table 4.25 Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	83
Table 4.26 Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang ditentukan	84
Table 4.27 Jam kerja yang ditetapkan membuat saya nyaman ditempat kerja	84
Table 4.28 Saya patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.....	85
Table 4.29 Saya bersikap sopan dalam bekerja	85
Table 4.30 Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja	86
Table 4.31 Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan saya	86
Table 4.32 Saya menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.....	87
Table 4.33 Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur	87
Table 4.34 Skor dan Rata-rata Instrumen Disiplin Kerja	88
Table 4.35 Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai yang diharapkan atasan.....	90
Table 4.36 Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	90
Table 4.37 Saya memiliki keterampilan dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.....	91
Table 4.38 Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	91
Table 4.39 Bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan saya	92
Table 4.40 Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.....	92
Table 4.41 Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu.....	93
Table 4.42 Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai .	93
Table 4.43 Nasabah puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu	94
Table 4.44 Saya mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain	94
Table 4.45 Saya tidak memiliki masalah dalam tim	95
Table 4.46 Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda.....	95
Table 4.47 Skor dan Rata-rata Instrumen Kinerja Karyawan	96
Table 4.48 Descriptive Statistics	98
Table 4.49 Regresi Linier Berganda.....	99
Table 4.50 Uji Normalitas	101
Table 4.51 Uji Multikolinearitas.....	103

Table 4.52 Uji Autokorelasi	105
Table 4.53 Interpretasi Koefisien Korelasi	106
Table 4.54 Uji Koefisien Korelasi	106
Table 4.55 Uji Koefisien Korelasi Parsial	107
Table 4.56 Koefisien Determinasi	108
Table 4.57 Uji Statistik T	109
Table 4.58 Uji F	111



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	47
Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot.....	102
Gambar 4.2 Grafik Heteroskedostisitas.....	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan karena mempunyai peran sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan atau pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi agar dapat memahami pentingnya keberadaan SDM. Untuk saat ini, kualitas SDM sangat diperlukan dalam suatu perusahaan.

Kualitas SDM dapat dilihat dari bagaimana dan seberapa tinggi kinerja pegawai di perusahaan. “Kinerja sendiri ialah suatu tingkatan keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode atau jangka waktu tertentu didalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama” (Rivai, 2015). Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan perusahaan, dikatakan penting karena kinerja merupakan indicator perusahaan dalam menilai para pegawainya selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang tinggi mampu membawa instansi kearah tujuan perusahaan sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Ada berbagai unsur yang mampu dilihat dari kinerja karyawan. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu hanya dengan melihat aspek-

aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pihak yang diberikan pelayanan. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana karyawan



mampu memanfaatkan sumber daya untuk melaksanakan tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang dapat dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa besar penggunaan sumber daya secara minimal dalam melaksanakan pekerjaan. Sekaligus dapat diukur pula besarnya sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain yaitu, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja karyawan.

“Perusahaan merupakan suatu sistem rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang saling bekerja sama secara keseluruhan dan dari setiap komponen tersebut merupakan sub sistem yang memiliki manfaat untuk perusahaan. Dengan adanya hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dan kinerja organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan” (Mansyur, 2013).

Kinerja karyawan yang optimal merupakan sebuah prasyarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan. selanjutnya kinerja karyawan yang optimal akan terwujud apabila manajer atau pimpinan dari perusahaan tersebut dapat menjalankan gaya kepemimpinannya secara efektif (Moeheriono, 2014).

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Tebet Barat

Jakarta Selatan

No	Indikator	2017	2018	Keterangan
1	<i>Work Engagement</i> (Keterikatan Kerja)	77%	77%	Keterikatan kerja tahun 2017 sama dengan tahun 2018
2	<i>Leadership Quality</i> (Kualitas/Mutu Pimpinan)	71%	73%	Kualitas / mutu pimpinan pada tahun 2017 ke 2018 meningkat
3	<i>Job Demans</i> (Tuntutan Tugas)	43%	42%	Tuntutan tugas menurun dari tahun 2017 ke tahun 2018
4	<i>Social Support</i> (Hubungan Sosial/Kerja Sama)	76%	70%	Hubungan social/kerja sama pada tahun 2017 ke 2018 menurun
5	<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	72%	71%	Kepuasan kerja pada tahun 2017 ke 2018 menurun
	Rata-Rata	67,8%	66,6%	Rata-rata menurun

Sumber : PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Tebet Barat

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan ditahun 2018 sehingga belum sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penurunan kinerja yang dimaksud berupa *job demands* (tuntutan tugas), *social support* (hubungan social/kerja sama), *job satisfaction* (kepuasan kerja).

Pemimpin butuh sekelompok orang lain yang biasa dikenal sebagai bawahan untuk dipekerjakan, diarahkan serta dibina, sehingga karyawan dapat memberikan dan menjalankan perannya dengan cara bekerja secara efektif, efisien dan produktif sebagai bentuk pengabdianya terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatannya, pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam proses mengarahkan serta mempengaruhi karyawannya, dengan begitu pimpinan diharapkan ikut andil dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi para karyawannya dengan cara-cara tertentu. Para bawahan atau karyawan akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka juga akan termotivasi untuk melakukan lebih dari pada apa yang awalnya di harapkan. “Disiplin karyawan selalu saja menjadi masalah karena terkadang beberapa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan atau aturannya sendiri yang berbeda dengan aturan yang telah ditetapkan organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku” (Hasibuan, 2011).

Disiplin kerja ialah ketersediaan karyawan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan sehingga dalam pelaksanaannya dapat meningkatkan kinerja sebagaimana dimaksud oleh mereka dan oleh perusahaan. Peraturan Indonesia No 52 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dan

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian. Seorang pegawai dikatakan berkinerja jika beban kerja dan hasil yang telah ditetapkan dapat tercapai. Karyawan juga harus memahami tugas pokok dan fungsinya untuk meningkatkan kinerjanya, karena jika seorang pegawai tidak memahami tugas pokok dan fungsinya maka yang akan terjadi adalah keterlambatan dalam melaksanakan tugas yang melekat pada fungsinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Bagia, & Yulianthini (2019); Permana, Puspa, Listiawati, & Wahyudi (2017); Novitasari & Satriyo (2016); Rukmandanu (2018); Umaternate & Elmi (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ilyas & Primadi (2017); Prayogi, Lesmana, & Siregar (2019); Razak, Sarpan, & Ramlan (2018); Sunarsi (2018); Nurhuda & dkk (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Bagia, & Yulianthini (2019); Permana, Puspa, Listiawati & Wahyudi (2017); Umaternate & Elmi (2017); Sunarsi (2018); Rukmandanu (2018) hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Balansa, Lengkong & Hasan (2017); Firmansyah (2017) menunjukkan hasil gaya kepemimpinan transformasional dan

disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk memilih dan menulis penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Untuk itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?
2. Bagaimanakah disiplin kerja pada karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT Banak Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?
5. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?
6. Adakah pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesalahpahaman dan kesimpang siuran terhadap penelitian yang diteliti, maka penulis membatasi masalah kinerja pegawai yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?
4. Apakah adanya gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan yang sangat berharga untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh penulis selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dan juga memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dari teori-teori yang selama ini dipelajari.

2. Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi.

3. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pengambilan keputusan serta dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pada PT Bank Central Asia, Tbk KCP Tebet Barat Jakarta Selatan.

4. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi referensi dan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam perkembangan dan kemajuan pada dunia pendidikan khususnya di bidang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Balansa, F., Lengkong, V. P., & Hasan, A. B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pada PT. PEGADAIAN (Persero) Kantor Cabang Karomban. *Jurnal EMBA Vol.5 No. 3 September* , 4555-4564.
- Djaali, & P, M. (2007). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Dwipayana, I. M., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali Beach Resort Residence And Spa Di Kuta Badung. *E-Jurnal Manajemen Vol. 7 No. 6*.
- Fandy, Balansa, Lengkong, V. P., & Hasan, A. B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Firmansyah, V. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NEURONWORKS INDONESIA. *Repository Universitas Widyatma*.
- Firmansyah, V. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NEURONWORKS INDONESIA. *Repository Universitas Widyatama*.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiana, R. N., & Sari, N. Z. (January, 2019). The Influence Of Transformational Leadership And Commitment Organization Implications For Performance Employee State Civil Apparatus (ASN Bandung Indonesian). *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 8, ISSUE 01*.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 23-24.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3 No. 1*.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Reseach, Vol 7, No 7, 99*.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekan Baru). *Jurnal FISIP Vol. 2 No.2*.
- Novitasari, P., & Satriyo, B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 5 Nomor 9*.
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., . . . Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 5.
- Permana, A., Puspa, R., Listiawati, & Wahyudi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 3 No. 01, Maret*, 1-11.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA* , 669.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). The Effect Of Transformational Leade, Work Motivation And Work Environment on Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In PT. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review, Vol. 18, No. 2*, 165-176.
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Vol 5 No.1, Bulan Maret*, 9 - 15.
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing, Vol 8, Issue 6*, 70-71.
- Rukmandanu, J. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NSC Finance Cabang Bantul. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol 1 no.1* .
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra Vol.1 No.1* .
- Siregar, F. L., & Evanita, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Organization Climate and Work Discipline on Employee Performance at Royal Denai Group Hotel Bukittinggi. *Advances In Economic, Business and Management Research, Vol. 124*, 753.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 1, No 2*, 20-21.

Suwuh, M. (2015). The Influence Of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline On Employee Performance At BANK SULUT KCP LIKUPANG. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 4, 611-619.

Umaternate, A. R., & Elmi, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FPG INSURANCE. *Jurnal SWOT, Volume VII, No 2, Mei 2017*, 283.

