

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BBPVP SERANG

Raga Aquino¹
ragasetya77@gmail.com
Iin Farlina²
Iinfarlina22@gmail.com
Urfanul Aulia³
urfanulaulia@gmail.com
Universitas Banten¹⁻³

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of transformational leadership and work discipline on employee performance. A quantitative research method was employed, utilizing questionnaires for data collection and the Slovin formula for sampling, resulting in a sample size of 62 employees.

Statistical analysis revealed that both transformational leadership and work discipline have a positive and significant influence on employee performance when analyzed individually (partially); furthermore, when analyzed collectively (simultaneously), they also exert a positive and significant influence on performance.

Keywords: *transformational leadership, work discipline, and employee performance.*

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin*. Dengan sampel 62 pegawai.

Hasil dari analisis statistik tentang kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil uji secara parsial bahwa teradapat pengaruh yg positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

LatarBelakang

Era digitalisasi saat ini memudahkan interaksi antara manusia dan manusia dalam melakukan aktivitasnya, kemajuan teknologi saat ini sangat membantu aktivitas dalam melakukan pekerjaan, bisnis dan lainnya. Terutama dibidang bisnis dan usaha digitalisasi saat ini jadi trend dalam meingkatkan kinerja perusahaan ataupun intansi pemerintah. Begitupun intansi pemerintah baik BUMN ataupun pemerintah pusat mapun daerah sudah beralhi ke era digitalisasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang difokuskan pada menginspirasi serta memotivasi anggota tim agar mencapai potensi terbaik mereka serta menciptakan perubahan positif di dalam organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, peran utama pemimpin adalah merancang visi yang kuat, memberikan inspirasi kepada karyawan, serta mendorong kreativitas dan inovasi dalam tim. Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki tanggung jawab penting dalam membangun hubungan yang baik dengan anggota tim, mendengarkan serta memberikan dukungan yang dibutuhkan, dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk membentuk individu yang lebih baik dan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi. (Marlius et al, 2024)

Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan dan dikerjakan oleh semua karyawan atau pegawai dalam ranga meningkatkan kinerja pegawai, dengan disiplin yang tinggi maka

hasil kinerja karyawan atau pegawai akan terasa signifikan dan berdampak pada kinerja perusahaan atau organisasi lainnya.

Selain itu kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin terhadap peraturan yang ada maka kinerja dari karyawan juga akan semakin baik. (Kresna et al,2024).

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja. (Nahdiati dan kawan,2023).

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BBPVP serang?
2. Berapa besar Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPVP Serang?
3. Berapa besar Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPVP serang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BBPVP serang.
2. Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPVP Serang.
3. Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPVP serang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Armansyah (2022:3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Selanjutnya Iswahyudi (2023:99) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai dan kawan (2018:599), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Kinerja Pegawai

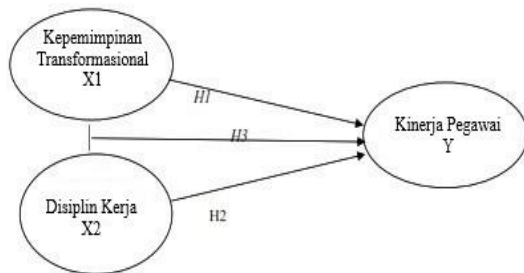
Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Hamali (2016: 98), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”

KERANGKA PENELITIAN

Adapun kerangka pemikiran berdasarkan deskripsi latar belakang, sbb

Gambar Model Penelitian



Hasil Analisis Data

Adapun hasil analisis linear berganda, sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.847	1.311		1.409	.164
Jum_X1	.385	.162	.326	2.374	.021
Jum_X2	.500	.132	.522	3.796	.000

a. Dependent Variable: Jum_Y

Maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1.847 + 0.385X_1 + 0.500X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar **1.847**; artinya jika variabel X_1 dan X_2 nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar **1.847**.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar **0.385**; artinya jika kepemimpinan transformasional (X_1) mengalami

kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.385**. Koefisien bernilai positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, maka semakin meningkat Kepemimpinan Transformasional maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar **0.500**; artinya jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.500**. Koefisien bernilai positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	591.538	2	295.769	57.929	.000 ^b
Residual	301.237	59	5.106		
Total	892.774	61			

a. Dependent Variable: Jum_Y

b. Predictors: (Constant), Jum_X2, Jum_X1

Hasil uji keseluruhan diatas, diketahui bahwa nilai Fhitung = 57,929 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,150 dan alpha hitung (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 (0,000 < 0,05). maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai adalah positif 0,385 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. dilihat dari nilai thitung sebesar 2,374 lebih besar dari 2,002, dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,021 < 0,05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif 0,500 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 3,796 lebih besar dari 2,002, dan nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja secara individu terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Fhitung = 57,929 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,150 dan alpha hitung (Sig.) sebesar

0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
2. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
3. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Saran-Saran

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variable kepemimpinan transformasional skor terendah jawaban responden adalah indikator yaitu memiliki kepekaan individu, untuk itu BBPVP Serang Provinsi Banten, untuk itu gaya kepemimpinan transformasional khususnya indicator kepekaan individu harus di evaluasi dan diperbaiki, agar ke depan lebih baik lagi, mengingat tanggapan responden akan hal tersebut paling rendah. Dengan adanya perbaikan tersebut maka gaya kepemimpinan akan semakin baik lagi.

2. Berdasarkan hasil tanggapan responden variabel disiplin kerja bahwa nilai skor terendah jawaban responden adalah indikator mengikuti aturan lainnya, maka dari itu BBPVP Serang Provinsi Banten, harus melakukan perbaikan-perbaikan dari sisi aturan-aturan lainnya agar pegawai mengikuti aturan tersebut, mengingat dengan patuh terhadap aturan lainnya maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor terendah jawaban responden adalah indikator penekanan biaya yang dikeluarkan sesuai target, untuk itu BBPVP Serang Provinsi Banten, harus melakukan evaluasi dan perbaikan agar pengeluaran lebih efisien dan efektif lagi, dengan cara melakukan Analisa apasaja kah pengeluaran yang harus di evaluasi dan diperbaiki. Agar kedepan pengeluaran lebih efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Faizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, pandi. 2017. *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Armansyah, (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*, (Sumatra Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Baidowi *et al* (2024). Pengaruh gaya kepemimpina transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Sinar Mandiri Teknik Bekasi *Management Studies and Enterprenurship Journal*. Vol. 5 no. 2 2024
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Buyung, Helmi, 2022. Monograf *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika. Aditama Anggota Ikapi.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Deddy Mulyadi (2016). *Studi Kebijakan Public dan Pelayanan Public*. Cetakan 2. Bandung Alfabeta
- Eko Putro *et al* (2023). Pengaruh Kepemimpinan transformasional disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dosen di Universitas Teknologi Surabaya *Jurnal ekonomika*45. Vol.11 no.1 Desember 2023.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian unuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan. Akuntansi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gumelar *et al* (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Mas Muda Mandiri *Management Studies and Enterprenurship Journal*. Vol. 5 no. 2 2024

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswahyudi, Muhammad Subhan, (2023). *Gaya Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Jakarta.
- Kresna et al (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD. *Sumber rezeki Jurnal EMAS*. Vol. 5 No.10 Oktober 2024
- Muchdarsyah Sinungan (2011). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mannopo et al (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Diskum Perindag Provinsi Gorontalo *Jurnal Mirai Management*, Vol.8. Issue 2023.
- Marilus dan kawan (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang Departemen SDM *Jurnal Bina Bangsa ekonomika*. Vol.17. No.2. Agustus 2024.
- Nahdiyati dan kawan (2023). Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupateen tabalong *JAPB*. Vol.6. No. 2. 2023
- Rafferty, A. L., & Griffin. (2017). *Dimensios of transformasional leadership: conceptual and empirical extensios*. *Journal of the leadership Quartly*, 329-354
- Ranna et al (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pegawai kantor kecamatan Kabupaten Tanatoraja *Journal of Economic, Business and Accounting*. Vol.8. No.1 2025
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sinaga dan kawan (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikhtiar Riau Jaya Raya Peranap *Jurnal Daya saing*. Vol. 10. No.3 Oktober 2024
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Dan R & D. Alfabeta, Penerbit CV: Bandung.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Usman, Husaini (2019). *Kepemimpinan Efektif Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua belas.

- Rajawali Pers. Depok.
- Warman. (2022). *Perilaku Organisasi Di Bidang Pendidikan*, Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tjiptono, Fandy & Gregorius Chandra (2018) *Pemasaran Strategik* Edisi 3. Yogyakarta: Andi Offset