

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gasol Pertanian Organik

Fatma Aisyah Syahira¹, Murniyati²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630

Email: fatmasyahira02@gmail.com¹, murni.mni@bsi.ac.id²

Submit:
23-09-2025

Revisi:
26-09-2025

Terima
30-09-2025

Terbit Online:
12-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Dalam meraih target yang telah ditetapkan, perusahaan wajib mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sekaligus menjamin keberlangsungan operasional jangka panjang. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sosok pemimpin memegang posisi kunci karena kemampuannya memotivasi dan melibatkan karyawan secara aktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Gasol Pertanian Organik dengan total populasi sebanyak 35 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner, penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif statistik, dengan metode analisis regresi linear berganda untuk mengkaji pengaruh variabel-variabel tersebut. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,266, dan variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,783. Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 85,826.

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

ABSTRACT

Abstracts - In achieving the targets that have been set, the company must optimize all existing resources while ensuring long-term operational sustainability. In an effort to improve employee performance, the figure of a leader holds a key position because of his ability to motivate and actively involve employees. This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership and work discipline on employee performance. The population in this study were all employees at PT Gasol Pertanian Organik with a total population of 35 employees. The data collection technique used was the survey method by distributing questionnaires, the research used in this study was quantitative statistics, with multiple linear regression analysis methods to examine the influence of these variables. This study also uses analysis methods, namely validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. Data analysis using SPSS version 25 software, the results of this study indicate that the transformational leadership variable has a positive and significant influence on employee performance of 2.266, and the work discipline variable has a positive and significant influence on employee performance of 2.783. Simultaneous tests show that both independent variables, namely transformational leadership and work discipline, have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value of 85.826.

Keywords: Work Discipline, Transformational Leadership, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Untuk meraih target yang telah ditetapkan, perusahaan wajib mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sekaligus menjamin keberlangsungan operasional jangka panjang. Dalam upaya mengangkat

kinerja karyawan, sosok pemimpin memegang posisi kunci karena kemampuannya memotivasi dan melibatkan karyawan secara aktif. Hal ini menuntut penerapan gaya kepemimpinan yang selaras dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu pendekatan yang

dianggap efektif ialah kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menginspirasi karyawan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi, menumbuhkan ide-ide inovatif, dan membangun pengaruh kuat atas timnya.

Selain itu, pimpinan juga mendorong peningkatan kedisiplinan agar tercipta prestasi kerja yang baik, dan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Menjaga stabilitas perusahaan dalam mempertahankan kualitas produk, sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam upaya peningkatan dan penguatan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk membahas topik dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gasol Pertanian Organik”.

Kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan besar dalam memengaruhi serta membangkitkan motivasi bawahannya melalui strategi tertentu yang efektif (Suriagiri, 2020). Gaya kepemimpinan ini dianggap sebagai bentuk kepemimpinan yang autentik, karena mampu mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang sebelumnya belum pernah diraih.

Menurut Bass dan E. Riggio, terdapat empat indikator (Dira, 2022) sebagai berikut:

1. *Idealized Influence*, dimensi kepemimpinan transformasional di mana pemimpin berperan sebagai teladan atau panutan yang dapat dicontoh oleh para bawahannya.
2. *Inspirational Motivation*, kemampuan seorang pemimpin dalam membangun visi masa depan yang jelas dan inspiratif, sehingga mampu memotivasi bawahan untuk bergerak ke arah yang diharapkan.
3. *Intellectual Stimulation*, menandakan upaya seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya untuk berpikir secara lebih kritis dan kreatif, serta bersedia menerima gagasan baru ketika menyelesaikan atau mengembangkan terobosan terhadap ide-ide baru dalam menghadapi permasalahan atau menciptakan inovasi.
4. *Individual Consideration*, kemampuan pimpinan yang dapat meningkatkan kemampuan bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan yang mendukung.

Menurut Handoko, Disiplin merupakan kemauan individu dengan kesadaran pribadi berkomitmen pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Ovianti & Fadli, 2022). Disiplin kerja ialah sikap yang mencerminkan rasa hormat, kepatuhan, dan ketaatan pada seluruh aturan baik resmi maupun tidak resmi yang berlaku.

Menurut Khauzar & Sondang Riski, terdapat lima indikator pada disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan (Khauzar & Meita, 2023) sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran, merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana

kedisiplinan karyawan dalam menjalankan kewajibannya.

2. Tata cara kerja, mencerminkan cara karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan cermat dan waspada, baik dalam mengawasi diri sendiri maupun dalam menjaga kualitas dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Ketaatan pada atasan, karyawan diharapkan untuk mematuhi seluruh ketentuan dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna meminimalkan risiko, termasuk potensi terjadinya kecelakaan kerja.
4. Kesadaran bekerja, hal ini untuk kenyamanan serta kelancaran dalam melakukan pekerjaan.
5. Tanggung jawab, hal ini termasuk dalam etika kerja yang berperan penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga, terbentuk lingkungan kerja yang harmonis dan dilandasi rasa saling menghargai antar sesama karyawan.

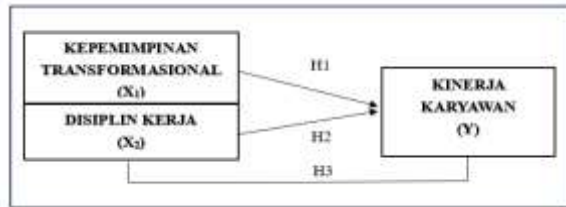
Menurut Prawirosentono (Budiyanto & Mochklas, 2020) mendefinisikan, “Kinerja menggambarkan capaian yang diraih seorang individu di dalam sebuah perusahaan, sejalan dengan batas wewenang dan tanggung jawabnya, dilaksanakan secara sah, tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku, serta sejalan dengan norma moral dan etika”. Menurut (Saputri & Karlina, 2025), kinerja yang diharapkan merupakan tujuan akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

Hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan individu, pengalaman kerja, serta tingkat keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan pengertian dari kinerja. Menurut Hasibuan (Ainan et al., 2021).

Menurut Mangkunegara, terdapat lima indikator (Syahnego et al., 2024) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, menggambarkan sejauh mana seorang karyawan berhasil menuntaskan tugasnya sesuai dengan tolak ukur dan ekspektasi yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja, menggambarkan seberapa banyak pekerjaan yang mampu dituntaskan oleh seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu, seperti dalam satu hari kerja.
3. Tanggung Jawab, merujuk pada kesadaran dan komitmen dalam menjalankan kewajiban yang telah dipercayakan kepadanya sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara penuh dan tepat waktu.
4. Kerjasama, mengacu pada kesiapan individu untuk bekerja bersama rekan kerja lainnya, baik dalam struktur vertikal maupun horizontal, demi mencapai hasil kerja yang lebih optimal.
5. Inisiatif yang ditunjukkan melalui tindakan karyawan yang secara proaktif menyelesaikan tugas serta mengatasi kendala tanpa harus menunggu arahan dari atasan, yang mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kerangka berpikir penelitian adalah representasi konseptual yang menampilkan keterkaitan antara dua atau lebih variabel yang akan dianalisis, sebagaimana dijelaskan oleh Widayat dan Amirullah (Syahputri et al., 2023). Selain itu, kerangka kerja berperan sebagai peta yang menghubungkan teori yang diadopsi dengan berbagai faktor kunci yang teridentifikasi dalam studi ini.



Sumber: (Syahira, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sehubungan dengan hal tersebut, kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis merupakan dugaan awal yang disusun guna menanggapi persoalan penelitian, tetapi validitasnya harus dibuktikan terlebih dahulu melalui serangkaian uji ilmiah, hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H_{02} : Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
5. H_{03} : Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
6. H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut (Soesana et al., 2023) menyatakan bahwa, Desain penelitian dipahami sebagai suatu perencanaan strategis yang disusun oleh peneliti guna menyatukan berbagai elemen penelitian secara runtut dan logis.

Menurut Indriantoro dan Supomo, populasi memiliki peran krusial karena berfungsi sebagai sumber utama dalam pengumpulan data atau informasi yang dibutuhkan (Amin et al., 2023).

Menurut Somantri (Abdullah et al., 2022), Sampel yaitu sebagian kecil populasi yang diseleksi melalui prosedur tertentu demi merepresentasikan populasi secara utuh

Populasi penelitian terdiri dari 35 karyawan PT Gasol Pertanian Organik, populasi ini dipilih karena

memiliki keterkaitan langsung mengenai kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan pendekatan *Sampling Jenuh*.

Menurut (Sugiyono, 2023), Teknik *Sampling Jenuh* diterapkan ketika peneliti memutuskan untuk melibatkan setiap anggota populasi sebagai responden dalam studi yang dilakukan.

Dalam melaksanakan penelitian, terdapat berbagai teknik pengumpulan data yang diterapkan kepada 35 responden yang dijadikan sebagai sumber informasi utama dalam memperoleh data yang relevan:

1. Kuesioner

Menurut (Damayanty et al., 2023) mengungkapkan bahwa, Kuesioner merupakan teknik untuk mengumpulkan data dalam riset kuantitatif dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden.

2. Wawancara

Menurut (Amelia et al., 2023) menyatakan bahwa, kuesioner merupakan teknik untuk mengumpulkan data dalam riset kuantitatif dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden.

3. Studi Pustaka

Menurut (Magdalena et al., 2021) menjelaskan bahwa, Studi pustaka adalah bagian wajib dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk mendalami aspek-aspek teoritis maupun praktis dari permasalahan yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang disebarkan melalui *google forms* kepada seluruh karyawan PT Gasol Pertanian Organik, dengan jumlah responden 35. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tiga variabel yang digunakan.

Dalam penelitian ini menerapkan metode statistik kuantitatif, metode ini melibatkan teknik yang dilakukan setelah pengumpulan data yang diperoleh. Teknik analisis data meliputi beberapa jenis analisis seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil kuesioner yang berisi beberapa pernyataan guna mengukur sebuah fenomena dapat dikatakan valid apabila setiap butir pernyataan tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi, ukuran tersebut dicerminkan melalui korelasi jawaban antar pernyataan.

Adapun kriteria penentuan validitas instrumen sebagai berikut:

- A. Suatu variabel dikategorikan valid apabila hasil perhitungan R-hitung melebihi pada tabel R-tabel
- B. Sebaliknya, variabel diklasifikasikan tidak valid ketika R-hitung berada di bawah R-tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

Butir	Rhitung			Rtabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0.920	0.878	0.814	0.333	Valid
2	0.795	0.515	0.794		
3	0.920	0.704	0.696		
4	0.795	0.686	0.708		
5	0.795	0.707	0.827		
6	0.893	0.878	0.715		
7	0.716	0.792	0.756		
8	0.732	0.690	0.829		
9	0.663	0.862	0.708		
10	0.778	0.862	0.689		
11	0.893	0.862	0.827		
12	0.694	-	0.649		

Sumber: (Syahira, 2025)

Diketahui hasil tabel 1, dinyatakan bahwa seluruh r-hitung melampaui r-tabel $df = (n-2) = 35-2 = 33$, signifikansi 5% dengan nilai 0,333. Oleh karena itu, setiap butir pernyataan yang mengukur variabel kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

2. Uji Reliabilitas

Dalam studi ini, reliabilitas dimanfaatkan guna melihat apakah instrumen menghasilkan skor yang tetap konsisten ketika pengukuran diulang pada data yang sama. Alat ukur dinilai reliabel apabila koefisien Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Jika nilai dibawah batas tersebut, instrumen dianggap kurang reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.948	12	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.929	11	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.929	12	Reliabel

Sumber: (Syahira, 2025)

Diketahui pada tabel 2, seluruh variabel menunjukkan Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Artinya setiap instrumen mewakili variabel-variabel tersebut telah memenuhi ambang reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini termasuk dalam rangkaian asumsi klasik dan berfungsi menilai apakah sebaran data populasi mengikuti distribusi normal. Dengan memanfaatkan SPSS, keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) bila $Sig. < 0,05$. Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, sedangkan sig. lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi tergolong normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

Monte Carlo		Unstandardized Residual	
N	Mean	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.0000000	
	Absolute	1.80521681	
Most Extreme Differences	Positive	.133	
	Negative	.096	
		-.133	
Test Statistic		.133	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.519 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.506
		Upper Bound	.532

Sumber: (Syahira, 2025)

Merujuk pada tabel 3, hasil dari uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Artinya, distribusi memenuhi kriteria normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengidentifikasi di antara variabel independen pada regresi linear berganda terdapat korelasi yang sangat kuat. Penilaian dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	3.478	3.971		.876	.388	
X ₁	.410	.181	.420	2.266	.030	.143 6.992
X ₂	.570	.205	.516	2.783	.009	.143 6.992

a. Variable: Y

Sumber: (Syahira, 2025)

Diketahui data tabel 4 menunjukkan, nilai tolerance kedua variabel bebas sebesar 0,143 menunjukkan angka di atas batas minimum 0,10. Nilai VIF untuk kedua variabel ialah 6,992 masih di bawah batas maksimum 10,00. Kesimpulan dari output di atas, model regresi tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada studi ini, heteroskedastisitas dilakukan menggunakan dua metode yaitu uji glejser dan scatterplot, guna mendeteksi ada atau tidaknya indikasi gejala heteroskedastisitas. Pada pengujian dengan metode Glejser, terdapat ketentuan tertentu yang menjadi dasar untuk menentukan keberadaan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan:

1. Apabila nilai sig. berada di bawah angka 0,05 dapat disimpulkan model regresi mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas
2. Sebaliknya, jika nilai sig. melebihi 0,05 menunjukkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model yang diuji.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1					
	(Constant)	2.138	2.576	.830	.413
	X ₁	.039	.117	.153	.744
	X ₂	-.058	.133	-.204	.665

a. Variable: Abs_RES

Sumber: (Syahira, 2025)

Diketahui pada tabel 5, pengujian heteroskedastisitas diterapkan menggunakan metode glejser. Untuk kedua variabel berada jauh di atas batas 0,05, 0,744 untuk X₁ dan 0,665 untuk X₂. Nilai signifikansi tinggi menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

4. Regresi Linear Berganda

Pengujian bertujuan untuk melihat sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel independen berpengaruh terhadap satu variabel dependen. Analisis ini dirancang guna mengidentifikasi besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1					
	(Constant)	3.478	3.971	.876	.388
	X ₁	.410	.181	.420	.030
	X ₂	.570	.205	.516	.009

a. Variable: Y

Sumber: (Syahira, 2025)

Berdasarkan output pada tabel 6, bentuk persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 3,478 angka ini menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan ketika kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol. Dengan kata lain, meskipun tidak ada kontribusi dari kedua variabel bebas, model memprediksi kinerja sebesar 3,478
2. Koefisien 0,410 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X₁ berkontribusi pada peningkatan Y sebesar 0,410, koefisien positif ini menegaskan bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional semakin tinggi kinerja yang dicapai.
3. Besaran 0,570 mengimplementasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X₂ berpotensi meningkatkan variabel Y sebesar 0,570. Hubungan positif ini menggarisbawahi pentingnya disiplin kerja dalam memacu kinerja yang lebih baik.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

T-tabel = (a/2; n-k-1 atau derajat kebebasan)

T tabel = (0,05/2; 35-2-1)

T tabel = (0,025; 32)

Tabel 7. Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1					
	(Constant)	3.478	3.971	.876	.388
	X ₁	.410	.181	.420	.030
	X ₂	.570	.205	.516	.009

a. Variable: Y

Sumber: (Syahira, 2025)

Diketahui tabel 7 menyajikan data yang secara rinci sebagai berikut:

1. Analisis t parsial untuk kepemimpinan transformasional (X₁) menghasilkan t hitung sebesar 2,266 lebih besar daripada t-tabel 2,037 dengan signifikansi 0,030 (< 0,05). Kepemimpinan transformasional (X₁) memengaruhi terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan, sehingga hipotesis alternatif (Ha₁) diterima.
2. Uji t parsial pada disiplin kerja (X₂) memperoleh t hitung 2,783, melampaui t-tabel 2,037, sig. 0,009 (< 0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja (X₂) berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis alternatif (Ha₂) dinyatakan diterima.

2. Uji F (Simultan)

Nilai f-tabel diperoleh dari derajat kebebasan K, yakni (n-k). Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas (k=2) dengan ukuran sampel 35 (n=35), maka derajat kebebasan yang digunakan adalah (2;33).

Tabel 8. Uji F

Model	ANOVA ^a				Sig.	
	Sum of Squares	df	Mean Square	F		
1						
	Regression	594.343	2	297.172	85.826	.000 ^b
	Residual	110.799	32	3.462		
	Total	705.143	34			

a. Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: (Syahira, 2025)

Output pada tabel 8 menghasilkan nilai F sebesar 85,826, signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, disimpulkan model regresi secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel dependen, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

3.4. Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi X₁

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.897 ^a	.805	.799	2.042

a. Predictors: (Constant), X₁

Sumber: (Syahira, 2025)

Berdasarkan ringkasan model tabel 9, R² tercatat 0,805. Mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan sekitar 80,5% variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y). secara keseluruhan, hasil ini menandakan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi dan dapat diandalkan dalam memprediksi kinerja karyawan

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi X_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.812	1.974

a. Predictors: (Constant), X_2

Sumber: (Syahira, 2025)

Mengacu dengan tabel 10, disiplin kerja (X_2) secara tersendiri menjelaskan sekitar 81,8% perubahan dalam kinerja karyawan, sementara 18,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar variabel.

2. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.833	1.861

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: (Syahira, 2025)

Merujuk pada tabel 11, R^2 tercatat 0,843 menandakan bahwa kombinasi kedua variabel secara bersama-sama mampu menerangkan kurang lebih 84,3% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Sisa 15,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak tercakup pada model. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi dan relevan dalam memprediksi kinerja karyawan.

3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah data dianalisis, langkah selanjutnya yaitu menguraikan hasil penelitian, diklasifikasikan menjadi dua fokus utama. Pertama, sejauh mana pengaruh dari setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kedua, perlu diketahui sejauh mana pengaruh dari variabel independen bersamaan terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t-hitung 2,266 lebih besar dibandingkan t-tabel, nilai signifikansi sebesar 0,030 berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_01 yang menyatakan bahwa X_1 tidak memengaruhi variabel Y, ditolak dan H_{a1} diterima, variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan dan positif.

Membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja, memberikan inovasi, serta terbuka terhadap ide-ide baru dalam merancang langkah inovatif dan pembaruan. Hasil penelitian sejalan dengan (Ramadanto & Saragih, 2020), bahwa kepemimpinan transformasional termasuk kategori yang baik dan karyawan memiliki pimpinan bergaya transformasional yang baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel (X_2) menghasilkan 2,783 melebihi t-tabel, nilai signifikansi 0,009 lebih rendah dari 0,05. Hipotesis menyatakan H_02 ditolak dan H_{a2}

diterima, menegaskan bahwa adanya pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y.

Semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, semakin besar juga kontribusi karyawan dalam pencapaian target kerja dan menciptakan suasana kerja yang produktif. Sehingga, penerapan disiplin menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan kinerja. Hasil penelitian pada variabel ini sejalan dengan (Murdiyanto & Indriyaningrum, 2022), bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Uji f, terdapat nilai F-hitung 85,826 melampaui F-tabel, nilai sig. 0,000 kurang dari 0,05. Menunjukkan bahwa H_03 tidak dapat diterima dan H_{a3} diterima. Sehingga, variabel X_1 dan X_2 secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Meningkatkan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil dari kombinasi peran kepemimpinan yang mendorong semangat kerja serta kedisiplinan yang menciptakan keteraturan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperkuat kedua aspek ini guna mencapai kinerja yang maksimal dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Manoppo et al., 2023), bahwa, semakin baik kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan berdasarkan data dan analisis yang telah dilakukan:

1. Uji t untuk kepemimpinan transformasional mencatat t-hitung sebesar 2,266 lebih tinggi daripada t-tabel 2,036, signifikansi 0,030. Situasi ini menuntut penolakan H_01 dan penerimaan H_{a1} sehingga variabel (X_1) terbukti berpengaruh dan signifikan pada kinerja.
2. Nilai t hitung untuk disiplin kerja (X_2) sebesar 2,783 melampaui t-tabel yaitu 2,037, signifikansi 0,009. Maka, hipotesis H_02 ditolak H_{a1} diterima. Menyatakan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.
3. Uji F terhadap kedua variabel independen, memperoleh f-hitung 85,826 lebih melebihi f-tabel 3,285. Menunjukkan bahwa hipotesis H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga, secara bersamaan variabel (X_1) dan (X_2) berkontribusi secara positif dan juga signifikan pada instrumen (Y).

4.2. Saran

Merujuk pada penelitian serta kesimpulan, terdapat beberapa saran yang dirancang untuk membantu perusahaan dan memberi arahan bagi

peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik serupa, berikut saran yang peneliti berikan:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk lebih fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan transformasional, terutama pada pimpinan perusahaan dan pimpinan tim agar menjadi panutan yang baik untuk bawahan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih tegas dalam menegakkan kedisiplinan dan juga konsisten kepada seluruh karyawan.
3. Peneliti dimasa mendatang disarankan agar dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, bertujuan untuk memperluas cakupan analisis sehingga menyeluruh dan mendalam terkait faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. [Http://Penerbitzaini.Com](http://Penerbitzaini.Com)
- Ainan, M., Supriyadi, A., Hadi, S., & Palupiningtyas, D. (2021). Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Sebagai Antisedence Dari Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalduk & Kb Kota Semarang. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 338–352. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V5i2.650>
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. <https://Penerbitzaini.Com/>
- Amin, N. Fadilah, Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). <https://repository.um-surabaya.ac.id/5306/>
- Damayanty, T. S., Guampe, F. A., Amzana, N., Alhasbi, F., Yusriani, Yulianto, A., Handayani, S., Ayu, J. D., Widakdo, G., Virgantari, F., Halim, H., & Naryati. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Penerapannya. <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/526>
- Dira, A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gici Business School (Vol. 14, Issue 1). <https://journal.stiegici.ac.id>
- Khauzar, & Meita, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur.
- Magdalena, Endayana, B., Pulungan, A. I., Maimunah, & Dalimunthe, N. D. (2021). Metode Penelitian Penulis: Penerbit Buku Literasiologi Alamat Penerbit. [Http://Literasikitaindonesia.Com](http://literasikitaindonesia.com)
- Manoppo, S. W. Y., Pakaya, Abd. R., & Alam, H. V. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 217–227. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/5277>
- Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *Yume : Journal Of Management*, 5(3), 32–44. <https://doi.org/10.2568/Yum.V5i3.1992>
- Ovianti, Y., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. In *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional (Vol. 4, Issue 2)*. https://www.researchgate.net/publication/362928517_Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Transformasional_Dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Dengan_Kepuasan_Kerja_Sebagai_Mediasi
- Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gayakepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura Indotools Center. 4(3). <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/418>
- Saputri, F. L., & Karlina, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 164–170. <https://doi.org/10.63921/Jmaeka.V1i2.46>
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., & Lestari, H. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. <https://repository.unugiri.ac.id/8443/id/eprint/4881/1/Anisa%20buku%20metodologi%20penelitian%20kuantitatif.pdf>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. [www.cvalfabeta.Com](http://www.cvalfabeta.com)
- Syahnego, Agrasadya, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security Di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146–156.

<https://Jurnalamanah.Com/Index.Php/Cakrawala/Index>
Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R.
(2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.
<https://Jurnal.Diklinko.Id/Index.Php/Tarbiyah/>