



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (Bbmkg) Wilayah II Tangerang Selatan

¹Mu'minah

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Raden Yeti Sumiaty

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan

¹muminahmaret@gmail.com , ²dosen02250@unpam.ac.id

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 7,710 + 0,833X_1$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,349 > 1,990$) dan diperkuat p value $< Sig.0,05$ atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 9,820 + 0,776X_2$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,242 > 1,990$) dan diperkuat p value $< Sig.0,05$ atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 5,108 + 0,494X_1 - 0,402X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($211,175 > 3,110$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 84,6% terhadap kinerja Pegawai pada (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of Transformational Leadership and Work Discipline on Employee Performance at the Meteorology, Climatology and Geophysics Center (BBMKG) Region II South Tangerang both partially and simultaneously. The method used is the Quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling with a sample of 80 respondents. Data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that transformational leadership has a significant effect on Employee Performance partially, indicated by a simple linear regression equation $Y = 7.710 + 0.833X_1$. This is proven by the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($16.349 > 1.990$) and strengthened p value $< Sig.0.05$ or significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Work Discipline has a significant effect on Employee Performance partially indicated by a simple linear regression equation $Y = 9.820 + 0.776X_2$. This is proven by the hypothesis test obtained a calculated value of $t > t_{table}$ ($15.242 > 1.990$) and strengthened by a p value $< Sig.0.05$ or significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the study Transformational Leadership and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance in (BBMKG) Region II South Tangerang are shown by a multiple linear regression equation $Y = 5.108 + 0.494X_1 - 0.402X_2$. This is proven by the results of the hypothesis test simultaneously obtained a calculated F value $> F$ table ($211.175 > 3.110$) and strengthened by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the coefficient determination test of the Transformational Leadership and Work Discipline variables have an influence of 84.6% on Employee performance in (BBMKG) Region II South Tangerang. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Transformational Leadership (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee performance (Y).

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) merupakan lembaga pemerintah yang berperan penting dalam menyediakan data dan informasi terkait cuaca, iklim, dan geofisika. Dengan pesatnya perkembangan teknologi serta semakin tingginya tuntutan masyarakat akan akurasi dan kecepatan informasi, BBMKG dituntut untuk meningkatkan kinerja agar mampu memberikan layanan yang optimal. Selain itu, persaingan global dalam bidang teknologi dan informasi menuntut BBMKG untuk terus berinovasi, baik dari sisi teknis maupun manajemen sumber daya manusianya.

Manajemen yang efektif terutama bagi lembaga seperti BBMKG yang beroperasi dalam bidang layanan publik. Aspek manajemen yang baik meliputi perencanaan strategis, pengelolaan proyek, manajemen operasional, serta tata kelola organisasi yang adaptif terhadap perubahan eksternal.

BBMKG juga harus mengevaluasi kinerja secara berkala untuk menilai kemajuan dan menemukan area yang perlu ditingkatkan. Hal ini akan memungkinkan BBMKG untuk berinovasi dan tetap kompetitif seiring perkembangan meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Tabel 1.1 survei pertama terhadap 30 pekerja BBMKG di Tangerang Selatan sebagai berikut. Survei ini mengukur pandangan pegawai terhadap kinerja yang diterima, termasuk kesesuaiannya dengan kinerja pegawai dan dampaknya terhadap motivasi mereka

Tabel 1 Prasuvei Variabel Kinerja Pegawai pada BBMKG Tahun 2024

N0	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Presentase		Jumlah Responden
			Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1.	Kualitas	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang tinggi	6	24	20%	80%	30
2.	Kuantitas	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan	17	13	56,7 %	43,3%	30
3.	Pelaksanaan Kerja	Saya sering memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan tim atau organisasi	25	5	83,3 %	16,7%	30
4.	Tanggung jawab	Saya tetap produktif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi	7	23	23,3 %	76,7%	30

Sumber: Diolah oleh Penulis

Dari tabel diatas memperlihatkan sebagian besar responden menghadapi masalah dengan kualitas kerja, dengan hanya 20% yang mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi. Ini memperlihatkan kemampuan atau efektivitas dalam menyelesaikan tugas harus ditingkatkan. Dari segi kuantitas kerja, 56,7% responden mampu mencapai target, memperlihatkan sebagian besar orang memiliki produktivitas yang cukup baik. Namun, 43,3% responden belum mampu memenuhi target mereka secara optimal. Mayoritas responden (60%) memperlihatkan mereka cukup sadar untuk meningkatkan hasil kerja mereka, tetapi 40% masih belum memiliki inisiatif terbaik. Ini memperlihatkan ada potensi untuk meningkatkan kesadaran setiap orang terhadap peran di tempat kerja mereka. Sebagian besar responden (83,3%) berkontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi atau tim dalam hal pelaksanaan kerja. Hasil ini memperlihatkan kerja tim berjalan dengan baik dan bahwa setiap orang membantu satu sama lain mencapai tujuan

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan

bersama.

Tabel 2 Prasurvei Variabel Kepemimpinan Transformatif pada BBMKG Tahun 2024

N0	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Presentase		Jumlah Responden
			Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1.	Motivasi Inspirasi	Pemimpin saya memberikan visi dan misi yang jelas kepada tim	25	5	83,3 %	16,7%	30
3.	Stimulasi Intelektual	Pemimpin saya mendorong saya untuk berfikir kreatif dan inovatif dalam pekerjaan	23	7	76,7 %	23,3%	30
4.	Pengaruh ideal	Pemimpin saya memiliki integritas tinggi dan menjadi teladan bagi pegawai	4	26	13,3 %	86,7%	30
5.	Pertimbangan individual	Pemimpin saya memberikan perhatian pribadi terhadap kebutuhan dan perkembangan saya	3	27	10 %	90%	30

Sumber: Diolah oleh Penulis

Dari tabel diatas Hasil analisis data memperlihatkan pemimpin memiliki peran yang cukup baik dalam memberikan inspirasi kepada tim, seperti yang ditunjukkan oleh 83,3% responden yang menyatakan bahwa pemimpin mereka telah memberikan visi dan misi yang jelas. Hasil ini memperlihatkan pemimpin mampu memberikan arahan strategis serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerja baik. Dalam hal stimulasi intelektual, 76,7 persen responden mengatakan bahwa majikan mereka mendorong mereka untuk berpikir kreatif dan inovatif di tempat kerja. Ini memperlihatkan sebagian besar karyawan merasa didukung ketika datang ke ide-ide baru, yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Tabel 3 Prasurvei Variabel Disiplin Kerja pada BBMKG Tahun 2024

N0	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Presentase		Jumlah Responden
			Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1.	Ketaatan terhadap peraturan	Saya menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	25	5	83,3 %	16,7%	30
2.	ketaatan standar kerja	Saya memprioritaskan tugas utama sebelum pekerjaan lain	18	12	60%	40%	30
3.	Etika bekerja	Saya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	11	19	36,7 %	63,3%	30
4.	Tingkat kewaspadaan	Saya memahami dan mengikuti prosedur dan keselamatan yang ditetapkan perusahaan	18	12	60%	40%	30
5.	Kehadiran	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu setiap hari	10	20	33,3 %	66,7%	30

Sumber: Diolah oleh Penulis

Analisis data pada Tabel diatas menunjukkan tingkat kepatuhan peraturan di tempat kerja sebesar 83,3%. Hal ini memperlihatkan sebagian besar individu mengetahui cara mematuhi peraturan kerja. Dalam hal kepatuhan terhadap standar kerja, 60% responden mengatakan bahwa mereka memprioritaskan tugas utama daripada tugas lain. Meskipun lebih dari separuh orang menjawab bahwa mereka telah mematuhi standar kerja, 40% orang masih belum melakukan

prioritas kerja mereka dengan cara yang optimal, yang dapat berdampak pada seberapa mudah mereka mencapai target kerja mereka. Namun, hanya 36,7% responden yang tidak menunda pekerjaan yang harus mereka selesaikan, sementara 63,3% lainnya terus menunda. Hasilnya memperlihatkan disiplin kerja dan manajemen waktu masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Nur Insan (2019:12) Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahannya sehingga nantinya dapat mengoptimalkan kinerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Husaini (2020:153) Kepemimpinan Transformasional ialah kepemimpinan yang fokus ke arah perbaikan secara terus menerus, kepemimpinan ini cenderung normatif, sentralistik, otoriter, konsisten dan karismatik.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:193) Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja

Menurut Wibowo (2017:3) mendefinisikan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Sutrisno (2019:150) mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapainya dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan prestasi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, 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". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Sugiyono (2018:63) berpendapat "operasional variabel adalah sebagai berikut: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing

variabel itu adalah sebagai berikut:

Variabel Independen atau Bebas (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2018:33) berpendapat "variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)". Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2).

Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2018:39) berpendapat "variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tahun 1841, Dr. Onnen, Kepala Rumah Sakit di Bogor, mulai melakukan pengukuran meteorologi dan geofisika di Indonesia. Seiring meningkatnya kebutuhan data observasi meteorologi dan geofisika, kegiatannya pun semakin berkembang. Pemerintah Hindia Belanda membangun Magnetischen Meteorologisch Observatorium diawasi Dr. Religion, pada tahun 1866.

74 stasiun pengukur hujan di Jawa dibangun pada tahun 1879. Selama pendudukan Jepang tahun 1942–1945, BBMKG menjadi Kisho Kauso Kusho. Setelah kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, badan tersebut dibagi menjadi dua: Biro Meteorologi didirikan di Yogyakarta di dalam Markas Besar Tertinggi Tentara Rakyat Indonesia untuk Angkatan Udara. Pemerintah Belanda mengambil alih BBMKG pada tanggal 21 Juli 1947, dan mengganti namanya menjadi Meteorologisch Geofysische Dienst. Pemerintah Indonesia mempertahankan BBMKG di Jl. Gondangdia, Jakarta.

Indonesia bergabung dengan Organisasi Meteorologi Dunia (WMO) pada tahun 1950, dan Kepala Badan Meteorologi dan Geofisika menjadi Wakil Tetap Indonesia. Badan ini menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan Udara pada tahun 1965. Direktorat Meteorologi dan Geofisika menjadi Pusat Meteorologi dan Geofisika, sebuah entitas tingkat II Departemen Perhubungan, pada tahun 1972. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 46 dan 48 Tahun 2002. Akhirnya, melalui Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono mengesahkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika pada tanggal 1 Oktober 2009. (unduh Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2009). Badan yang mengamati cuaca. BBKMG Wilayah I di Medan, BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, BBMKG Wilayah III di Denpasar, BBMKG Wilayah IV di Ujung Pandang, dan BBMKG Wilayah V di Jayapura merupakan Kantor Wilayah Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (5).

Hasil Penelitian

Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Hasil Pengujian Linear Sederhaa Variabel Kpemeimpinan Transformasional (X₁) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bbmkg) Wilayah Ii Tangerang Selatan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.710	2.074		3.717
	kepemimpinan transformasional	.833	.051	.880	16.349

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber :Data diolah, 2025

- 1) Jika variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) tetap konstan, skor kinerja karyawan (Y) akan menjadi 7,710. Nilai konstanta positif menunjukkan hubungan yang baik.
- 2) Koefisien regresi Kepemimpinan Transformatif (X1) adalah 0,833, konstanta tetap konstan dan variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berubah, tiap perubahan X1 mengubah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,833.

Tabel 5 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.820	2.087		4.705
	disiplin kerja	.776	.051	.865	15.242

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber :Data diolah,2025

- 1) Jika variabel Disiplin Kerja (X2) konstan, skor kinerja karyawan (Y) menjadi 9.820 poin. Nilai konstanta positif menunjukkan hubungan yang baik.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,776 memperlihatkan konstanta tersebut tidak berubah. Dengan demikian, setiap perubahan Disiplin Kerja (X2) mengubah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,776 poin.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.108	1.779		2.871
	kepemimpinan transformasional	.494	.071	.521	6.965
	disiplin kerja	.402	.067	.448	5.984

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah,2025

- 1) Tanpa kepemimpinan transformasional (X1) maupun disiplin kerja (X2), kinerja karyawan

- (Y) bernilai 5.108 poin.
- 2) Jika konstanta tetap konstan maupun disiplin kerja (X2) tidak berubah, tiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) didapatkan perubahan 0,494 poin pada kinerja karyawan (Y).
 - 3) Jika konstanta tetap konstan maupun tidak ada variabel kepemimpinan transformasional (X1), tiap perubahan 1 unit disiplin kerja (X2) menghasilkan perubahan 0,402 poin kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji t Kepemimpinan Transformatif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.710	2.074		.000
	kepemimpinan transformasional	.833	.051	.880	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Data tabel memperlihatkan t hitung > t tabel ($16,349 > 1,990$) dengan ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, menolak H_0 dan menerima H_1 . Kepemimpinan transformasional (X1) parsial memengaruhi kinerja karyawan (Y), sehingga kepemimpinan transformasional lebih kuat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji t Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.820	2.087		.000
	disiplin kerja	.776	.051	.865	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Data tabel memperlihatkan t hitung > t tabel, dengan $15,242 > 1,990$ ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, menolak H_0 dan menerima H_1 . Variabel disiplin kerja (X2) parsial memengaruhi kinerja karyawan (Y), sehingga kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji F Variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1317.079	2	658.540	.000 ^b
	Residual	240.121	77	3.118	
	Total	1557.200	79		

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan transformasional

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil penelitian memperlihatkan F hitung > F tabel, dengan nilai $211,175 > 3,110$ dengan ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, menolak H_0 dan menerima H_3 . Hal ini mendukung

hipotesis ketiga kepemimpinan transformatif maupun disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan BBMKG bersamaan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan regresi $Y = 7,710 + 0,833X_1$ dihitung dari hasil analisis. Dalam uji-t, uji hipotesis diterima signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak maupun H_1 diterima. Hubungan kuat antar variabel sesuai koefisien korelasi sejumlah 0,880. Kepemimpinan Transformatif (X_1) memberikan kontribusi sebesar 0,774 (77,4%) terhadap koefisien determinasi (R^2), sedangkan variabel lain memberikan kontribusi sebesar 22,6%. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif sedikit memengaruhi kinerja karyawan BBMKG.

Penelitian sebelumnya oleh Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H./Januari (2023) tentang kepemimpinan transformatif maupun kinerja karyawan mendukung temuan penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan regresi $Y = 9,820 + 0,776X$ dihitung menggunakan hasil analisis. Uji t_2 memperlihatkan uji-t memperlihatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,242 > 1,990$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menolak H_0 dan menerima H_2 . Karena koefisien korelasi sebesar 0,865, variabel-variabel tersebut berkorelasi kuat. Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 0,745 (74,5%) terhadap koefisien determinasi (R^2), sedangkan variabel lain memberikan kontribusi sebesar 25,1%. Disiplin kerja sedikit mempengaruhi kinerja pekerja BBMKG. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Tsuraya, A.F., & Fernos, J/(2023) tentang disiplin kerja maupun kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang. Penelitian menemukan disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis terdapat persamaan regresi $Y = 5,108 + 0,494X_1 + 0,402X_2$. Uji hipotesis pada uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menolak H_0 maupun menerima H_3 . Kedua variabel berkorelasi kuat dengan koefisien korelasi sejumlah 0,920. Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 0,846 (84,6%) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel lainnya sebesar 15,4%. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BBMKG. Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformatif maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang didukung oleh penelitian terdahulu oleh Amelia, W., Roswaty, R., & DP, M.K. (2022). Gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

- Persamaan regresi linier dasar $Y = 7,710 + 0,833X_1$ memperlihatkan faktor kepemimpinan transformatif (X_1) sedikit memengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar 16,349 $> t$ tabel 1,990, signifikansi $0,005 < 0,05$, mendukung pernyataan ini.
- Persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,820 + 0,776X_2$ memperlihatkan disiplin kerja (X_2) sebagian memengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai t estimasi sejumlah 15,242 $> t$ tabel 1,990, signifikansi $0,005 < 0,05$, persamaan regresi linier berganda $Y = 5,108 + 0,494X_1 + 0,402X_2$ dengan koefisien determinasi 0,846 (84,6%) memperlihatkan kepemimpinan transformatif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis menghasilkan nilai F hitung sejumlah 211,175, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,110 dan memiliki ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menolak H_0 maupun menerima H_1 . Peneliti menyimpulkan kepemimpinan transformatif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bersamaan meningkatkan kinerja karyawan. (Y).

Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengalami kendala dalam memperoleh akses atau izin resmi untuk mengumpulkan data karena faktor kebijakan internal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed., Pekanbaru: Zana Publishing
- Feriyanto, A. &. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Penerbit Media Tera..
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformatif*. Penerbit NEM.
- Purwanto, Sigit., Supangat dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Mangkunegara, A, A, A, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Semarang: Bandung Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja..* Bandung: Mandar Maju.
- Supardi. (2017). *Statistik Penelitian Pendidikan (Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan penarikan Kesimpulan)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformatif, Transaksional Dan Motivasi Kerja*. Sumatra Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi (2018), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai dan Busro (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta

Jurnal:

- Baharuddin, A., Alhabshi, T., & Utami, H. N. (2012). *Pengaruh pelatihan kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai (Studi pada kantor PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Profit: Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2).
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*.
- Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). The influence of transformational leadership style and work discipline on employee performance at PT Ikimura Indotools Center. *Scientific Journal of Management, Economics, & Accounting (MEA)* , 4 (3), 326-336.
- Sumiaty, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sma Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai-Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 2(3), 89-107.
- Saputra, T. S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Telkom area Magelang) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).

- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301-2318.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534.
- Amelia, W., Roswaty, R., & DP, M. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatifional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 3(2).
- Manoppo, S. W. Y., & Alam, H. V. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformatifional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo. *Jurnal Mirai Management*, 8(1).
- Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt Ikimura Indotools center. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 326-336.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Darmadi, D., & Setiawan, R. (2019). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT Tirta Varia Intipratama Daan Mogot, West Jakarta. *KREATIF: Scientific Journal of Management Study Program, Pamulang University*, 7 (2), 73-83.
- Sari, A. N., & Sumiaty, R. Y. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukho Makmur Abadi Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 596-606.
- Danarto, F. G. Z., & Suryani, N. L. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK UTAMA GRIYATRI WIJAYAKUSUMA DI KOTA BOGOR. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3032-3045.
- Firmansyah, F., & Tumanggor, R. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BHAKTI BHAYANGKARA DKI JAYA. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 63-71.
- Rizki, I., & Tumanggor, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rzh Kreasi Sejahtera Kota Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 140-154.