



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Tehnik Logam

Febrian Ibra Puadi¹, Lilis Suryani²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: ibrapuadi2@gmail.com¹, dosen00437@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the influence of transformational leadership and work discipline on employee performance at PT. Jaya Metal Engineering. The research method used is a quantitative method with an associative approach. data collection through the distribution of questionnaires to the entire population as many as 60 sampling techniques using saturated sampling techniques and obtained as many as 60 respondents and also random sampling techniques for pre-surveys with 15 respondents. The data analysis techniques used in this study include validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient, and hypothesis test. The results of the study show that Transformational Leadership (X_1) has a positive and significant effect on employee performance partially. It is shown from the t -value calculated $> t$ table ($6,075 > 1,671$) and the significance value of $0.000 < 0.05$ and the regression equation $Y = 22.539 + 0.434X_1$, the correlation value is 0.624, the determination coefficient value is 38.9%. Work discipline (X_2) has a positive and significant effect on employee performance is partially indicated from the t -value of the table $> t$ -table ($6,544 > 1,671$) and the significance value of $0.000 < 0.05$, as well as the regression equation $Y = 21.276 + 0.464X_2$, the correlation value is 0.652, and the determination coefficient value is 65.2%. Transformational Leadership (X_1) and Work Discipline (X_2) simultaneously had a positive and significant effect on work performance as shown from the value of f calculated $> f$ table ($73.484 > 3.159$) and significance value of $0.000 < 0.05$, as well as the regression equation $Y = 8.380 + 0.382X_1 + 0.414X_2$, the correlation value was 0.849, the determination coefficient value was 72.1%.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jaya Tehnik Logam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh populasi sebanyak 60 Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 60 responden dan juga Teknik random sampling untuk prasurvey dengan 15 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. ditunjukkan dari nilai t hitung $> t$ table ($6.075 > 1.671$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta persamaan regresi $Y = 22.539 + 0,434X_1$, Nilai korelasinya sebesar 0,624, nilai koefisien determinasi sebesar 38,9%. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial diunjukkan dari nilai t hitung $> t$ tabel ($6.544 > 1.671$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta persamaan regresi $Y = 21,276 + 0,464X_2$, nilai korelasinya sebesar 0,652, nilai koefisien determinasi 65,2%. Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai f hitung $> f$ tabel ($73,484 > 3,159$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta persamaan regresi $Y = 8,380 + 0,382X_1 + 0,414X_2$, nilai korelasi nya sebesar 0,849, nilai koefisien determinasi sebesar 72,1%.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan teknologi, informasi dan ilmu pengetahuan ini menempatkan pengaruh globalisasi pada posisi strategi dan membawa pengaruh yang besar terhadap perubahan sistem dan nilai dalam masyarakat. Dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan yaitu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan seluruh sumber daya yang ada secara produktif dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kontribusi sumber daya manusia dalam perusahaan sangat krusial, karena berfungsi sebagai motor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja karyawan PT. Jaya Tehnik Logam
Pada tahun 2022 – 2025

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	TARGET (%)	PENCAPAIAN
2022	60	100%	73,3%
2023	57	100%	71,9%
2024	60	100%	75%
2025	60	100%	70%

Sumber :PT. Jaya Tehnik Logam

Berdasarkan data pencapaian kinerja karyawan PT. Jaya Tehnik Logam tahun 2022-2025, target kinerja yang ditetapkan perusahaan setiap tahun adalah sebesar 100%. Namun, tingkat pencapaian kinerja karyawan menunjukkan Ketidakstabilan. Pada tahun 2022 pencapaian kinerja sebesar 73,3% dengan jumlah karyawan 60 orang. Pada tahun 2023 pencapaian menurun menjadi 71,9% dengan jumlah karyawan 57 orang. Selanjutnya, pada tahun 2024 pencapaian meningkat menjadi 75% dengan jumlah karyawan kembali menjadi 60 orang. Namun, pada tahun 2025 pencapaian kembali menurun menjadi 70% meskipun jumlah karyawan tetap 60 orang. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Jaya Tehnik Logam selama periode 2022-2025 belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kinerja yang lebih konsisten, salah satunya melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi karyawan serta meningkatkan komitmen dan disiplin kerja.

Tabel 1. 2
Data Prasurvey Kepemimpinan Transformasional
PT. Jaya Tehnik Logam Pada Tahun 2025

No	Pernyataan	Jumlah responden	Setuju	Bobot	Tidak setuju	Bobot
Pengaruh ideal						
1	Saya merasa pimpinan selalu menunjukkan sikap dan Tindakan yang dapat menjadi teladan bagi rekan kerja dalam lingkungan kantor.	15	7	47%	8	53%

Motivasi inspirasional						
2	Saya merasa pimpinan tidak memotivasi rekan kerja untuk tetap bersemangat dan fokus dalam mencapai tujuan bersama.	15	11	73%	4	27%
Stimulasi Intelektual						
3	Saya merasa pimpinan sering memberikan ide-ide baru atau solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah dalam tugas.	15	6	40%	9	60%
Pertimbangan individu						
4	Saya merasa pimpinan memastikan kebutuhan dan potensi setiap anggota tim dipertimbangkan dalam pelaksanaan tugas.	15	13	87%	2	13%

Sumber : PT. Tehnik Jaya Logam

Dari data prasurvey tentang kepemimpinan transformasional di PT. Jaya Tehnik Logam pada tahun 2024, pada kategori "Pengaruh Ideal," dari total 15 responden, menunjukkan 47% yang merasa bahwa pemimpin mereka selalu menunjukkan sikap dan tindakan yang dapat menjadi teladan bagi rekan kerja di lingkungan kerja. Sisanya, sebanyak 53%, tidak setuju dengan pernyataan tersebut, menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan yang menginspirasi. Selanjutnya, dalam kategori "Motivasi Inspirasional," sebanyak 73% responden menyatakan setuju bahwa pemimpin mereka mampu memotivasi rekan kerja untuk tetap bersemangat dan fokus dalam mencapai tujuan bersama. Namun, 27% nya merasa hal tersebut tidak tercapai, sehingga terdapat peluang untuk meningkatkan motivasi dalam tim. Pada kategori "Stimulasi Intelektual," hanya 40% responden yang merasa bahwa pemimpin sering memberikan ide-ide baru atau solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah dalam tugas mereka. dan sebanyak 60% responden tidak setuju dengan pernyataan ini, menunjukkan bahwa aspek inovasi dan kreativitas dari kepemimpinan masih perlu ditingkatkan. lalu, dalam kategori "Pertimbangan Individu," responden sebanyak 87%, merasa bahwa pemimpin memperhatikan kebutuhan dan potensi setiap anggota tim untuk dipertimbangkan dalam pelaksanaan tugas. Hanya 13% responden yang tidak setuju, menunjukkan bahwa hal ini, kepemimpinan di PT. Jaya Tehnik Logam sudah cukup baik. jadi secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa aspek kepemimpinan transformasional yang sudah berjalan dengan baik, seperti perhatian terhadap individu, masih ada ruang untuk perbaikan di aspek lain seperti inovasi dan menjadi teladan di lingkungan kerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transformasional dapat terus dikembangkan untuk mencapai efektivitas yang lebih tinggi di perusahaan.

Tabel 1. 3
Data Disiplin Kerja Karyawan PT. Tehnik Jaya Logam
Pada tahun 2022 – 2025

Tahun	Jumlah karyawan	Hadir	Tidak Hadir	Persentase %		Keterangan umum
				Hadir	Tidak Hadir	
2022	60	43	17	71,66%	28,34%	Disiplin kerja menurun karna kurangnya pengawasan dan kesadaran karyawan.
2023	57	38	19	66,66%	33,33%	Jumlah kehadiran menurun karna ada pengurangan karyawan.
2024	60	42	18	70%	30%	Ada peningkatan kecil karena ada penambahan karyawan dan penegasan aturan dari Perusahaan.
2025	60	38	22	63,33%	36,66%	Terjadi penurunan Kembali yang disebabkan oleh kurang optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional.
Rata - Rata				67,91%	32,09%	

Sumber: PT. Jaya Tehnik Logam

Berdasarkan data kehadiran karyawan PT. Jaya Tehnik Logam periode 2022-2025, terdapat beberapa indikator penting yang dicatat, yaitu jumlah karyawan, jumlah kehadiran dan absensi. Pada data terlihat adanya perubahan yang tidak stabil pada tingkat disiplin kerja karyawan. Pada tahun 2022, tingkat kehadiran tercatat sebesar 71,66%, kemudian menurun pada tahun 2023 menjadi 66,66% seiring dengan pengurangan jumlah karyawan. Pada tahun 2024, tingkat kehadiran meningkat menjadi 70% akibat penambahan karyawan dan penegasan aturan perusahaan, namun kembali menurun pada tahun 2025 menjadi 63,33% yang disebabkan karena kurang optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa latin, yaitu dari berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata tersebut digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris to *manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang

melakukannya. Pengertian manajemen secara umum dapat disimpulkan dari beberapa definisi menurut para ahli. Hal ini karena banyaknya definisi manajemen.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.

Menurut Robbins dan Judge (2017:285), kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari pola pikir yang menyelesaikan masalah dengan cara lama diubah menjadi penyelesaian masalah dengan cara baru yang lebih baik. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik. Pemimpin akan sangat mempedulikan kesejahteraan dan kemajuan setiap anak buahnya.

1. pengertian disiplin kerja.

disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar operasional yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Didalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan karyawan-karyawan yang mempunyai etika serta disiplin kerja yang baik. Disiplin bukan hanya diperlukan di organisasi atau perusahaan tetapi disiplin juga diperlukan dalam kehidupan sehari-hari dan juga harus diterapkan dalam semua aspek agar karyawan tersebut bisa menerapkan kepada karyawan-karyawan lain. Disiplin berpengaruh besar dalam karir seseorang, biasanya disiplin menjadi salah satu persyaratan agar seorang karyawan dapat dipromosikan untuk naik jabatan.

1. Pengertian Kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2023:16) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan”. penelitian menggunakan pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) menyatakan bahwa strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti unruk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2023:126). “Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.” Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 60 di PT. Jaya Tehnik Logam.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Hasil Pengujian Instrumen Data

Pengujian instrumen data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan secara tepat dan konsisten.

1. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengevaluasi apakah suatu pernyataan dapat dianggap valid atau tidak. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Drajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $n - 2$ sehingga diperoleh $DF = 58$. Berdasarkan taraf signifikansi 5% nilai rtabel sebesar 0,254.

Uji validitas ini memiliki syarat pengambilan keputusan yaitu apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid. Sementara, apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach’s Alpha. Menurut Ghazali (218:46) Syarat pengambilan keputusan Instrumen dikatakan reliabel (layak) jika cronbach’s alpha $>$ 0.70 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach’s alpha $<$ 0.70.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000

	Std. Deviation	3.11975916	
Most Extreme Differences	Absolute	.047	
	Positive	.047	
	Negative	-.039	
Test Statistic		.047	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.985	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.982
		Upper Bound	.988
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 200000.			

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan hasil dari nilai Sig. Pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan metode Monte Carlo diperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,050 ($0,200 > 0,050$) maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas.

Tabel 4. 2
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.380	2.596		3.228	.002		
(X1)	.382	.049	.549	7.768	<,001	.983	1.017
(X2)	.414	.050	.581	8.225	<,001	.983	1.017

a. Dependen Variabel: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 29, 2025

Berdasarkan Hasil uji coba pada table 4.14 diperoleh nilai Tolerance untuk variabel X1 sebesar 0,983 dan variabel X2 sebesar 0,983 sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel yaitu 1,017. Menurut kriteria, apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, yang artinya seluruh variabel independen tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.721	.711	3.174	2.003

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil uji Durbin Watson diatas, diperoleh nilai sebesar 2,003. Nilai ini berada disekitar angka 1,652 – 2,348 dapat disimpulkan bahwa tidak ada Autokorelasi antar residual dalam model regresi yang digunakan.

4. Hasil Uji Heteroskedasitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.874	1.519		3.208	.002
X1	-.030	.029	-.138	-1.055	.296
X2	-.031	.029	-.137	-1.052	.297

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS V.29, 2025

Berdasarkan uji yang telah dilakukan menggunakan metode glesjer, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) variabel (X1) sebesar 0,296 dan variabel (X2) sebesar 0,297. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. maka tidak terdapat indikasi terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Selain itu, hasil pengujian juga dapat diperkuat melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai residual (SRESID). Interpretasi grafik ini didasarkan pada ketentuan berikut:

- penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, membentuk garis, lengkungan ataupun kerucut) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.
- penyebaran data pada scatter plot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, membentuk garis, lengkungan ataupun kerucut) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

4.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. 5
Hasil Uji t Kepemimpinan Transformasional (X1)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.539	2.848		7.915	<,001

X1	.434	.071	.624	6.075	<,001
----	------	------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS V.29, 2025

Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa tabel dengan nilai t hitung > t tabel atau (6.075 > 1.671). Selain itu, hal tersebut juga didukung dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0.000 < 0.05). Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. 6
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1480.609	2	740.305	73.484	<,001 ^b
	Residual	574.241	57	10.074		
	Total	2054.850	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS V.29, 2025

Dari hasil uji f pada tabel diatas, diperoleh nilai f hitung sebesar 73,484 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai f tabel yang digunakan sebesar 3,159. dapat disimpulkan nilai f hitung 73,484 > f tabel 3,159 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi, variabel Kepemimpinan transformasional (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi nya yaitu sebesar $Y = 22.539 + 0,434X_1$ yang artinya setiap peningkatan Kepemimpinan Transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi nya sebesar 0,624 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel termasuk dalam kategori sangat kuat. Sementara itu, nilai determinasinya sebesar 0,389 artinya sebesar 38,9% pengaruh yang diberikan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja, sedangkan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t), diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table (6.075 > 1.671). dengan demikian, H0₁ ditolak dan Ha₁ diterima, Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fatma aisyah syahira dan Murniyati (2025) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTGasol Pertanian Organik” Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka Kesimpulan dari peneliti yaitu penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Gasol Pertanian Organik. Hal ini dibuktikan dengan 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_1 sehingga variabel (X_1) terbukti berpengaruh dan signifikan pada kinerja.

4.3.2 Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 21,276 + 0,464X_2$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 yang artinya ada hubungan yang kuat antara Disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai determinasinya sebesar 0,425 artinya sebesar 42,5% pengaruh yang diberikan Disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t), diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table ($6.544 > 1.671$). dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Suprianto dkk (2025) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transnasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Media Pandu Bangsa Jakarta Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari peneliti yaitu penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Pandu Bangsa Jakarta Selatan. Nilai koefisien korelasi 0,634 tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar sebesar 34,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $3.491 > 1.988$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,001 < 0,05$).

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,380 + 0,382X_1 + 0,414X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,849 yang artinya ada hubungan yang sangat kuat antara Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, nilai determinasinya sebesar 0,721 artinya sebesar 72,1% pengaruh yang diberikan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji F), diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($73.484 > 3,159$). dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fatma aisyah syahira dan Murniyati (2025) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gasol Pertanian Organik” Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka Kesimpulan dari peneliti yaitu penelitian ini menyatakan bahwa 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).

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah diperoleh memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Tehnik Logam. Dari temuan tersebut, penulis menyusun kesimpulan untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel yang diteliti, yang dapat disajikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dan uji t terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X1), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$), serta nilai t hitung sebesar 6.075 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1.671 ($6.075 > 1.671$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). dengan kata lain, hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan”, dan dinyatakan diterima. dari hasil tersebut menegaskan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepada karyawan, semakin tinggi juga kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan kinerja nya sehingga tujuan perusahaan mudah tercapai.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dan uji t terhadap variabel Disiplin kerja (X2), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$), serta nilai t hitung sebesar 6.544 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1.671 ($6.544 > 1.671$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). dengan kata lain, hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan”, dan dinyatakan diterima. dari hasil tersebut menegaskan bahwa semakin baik kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan, semakin optimal juga kinerja dalam mendukung keberhasilan Perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji f terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$), serta nilai t hitung sebesar 73.484 yang melebihi nilai t tabel sebesar 3.159 ($73.484 > 3.159$). Selain itu, nilai koefisien determinasinya sebesar 0.721 yang berarti bahwa sebesar 72,1% variasi kinerja karyawan di pengaruhi oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. dengan kata lain, hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan “kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan”, dinyatakan diterima. Yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Tehnik Logam. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik dan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, disiplin kerja membantu karyawan untuk bekerja secara tertib, konsisten, dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku. Kombinasi kedua faktor tersebut mendorong karyawan

untuk lebih fokus, memiliki komitmen kerja yang kuat, serta mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

1.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan manufaktur logam, yaitu PT. Jaya Tehnik Logam. sehingga hasil yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi yang ada di perusahaan tersebut. Maka hasil penelitian ini belum bisa menggambarkan kondisi perusahaan lain secara umum.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan variabel tersebut membuat penelitian belum mencakup faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta faktor psikologis karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum memberikan gambaran yang menyeluruh, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain agar hasil yang diperoleh lebih mendalam.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ketersediaan literatur dan referensi yang relevan dengan topik penelitian. Tidak semua sumber dapat diakses dengan mudah, terutama jurnal internasional yang memerlukan akses berbayar. Selain itu, beberapa teori yang digunakan masih berasal dari literatur yang cukup lama karena keterbatasan akses terhadap penelitian terbaru. Hal ini menyebabkan peneliti hanya mengandalkan sumber yang tersedia, sehingga kelengkapan landasan teori dan pembahasan dalam penelitian ini menjadi terbatas. Selain itu Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner. Walaupun metode ini memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data dari banyak responden, metode ini juga memiliki keterbatasan. Salah satunya adalah kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi sebenarnya. Akibatnya, data yang diperoleh berpotensi kurang akurat dan informasi yang dihasilkan belum dapat menggambarkan kondisi secara lebih mendalam karena tidak didukung oleh penjelasan langsung dari responden.

1.3 Saran

berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan agar dapat menjadi bahan masukan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

1. berdasarkan hasil dari jawaban responden pada variable kepemimpinan transformasional, disarankan agar Pimpinan diharapkan dapat lebih meluangkan waktu untuk mendengarkan masukan, keluhan, maupun kebutuhan setiap karyawan secara personal. Hal ini dikarenakan indikator tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,80 (pernyataan nomor 10). Meskipun indikator ini berada pada kategori baik, peningkatan perhatian individual diharapkan dapat memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Di sisi lain, indikator pengaruh ideal yang berkaitan dengan keteladanan pimpinan menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,00 (pernyataan nomor 1). Oleh karena itu, perilaku pimpinan yang menunjukkan sikap dan tindakan sebagai teladan bagi karyawan perlu terus dipertahankan dan dijadikan contoh positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berintegritas.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel disiplin kerja, disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya kehadiran di tempat kerja, khususnya pada pernyataan memahami bahwa kehadiran

penting untuk kelancaran pekerjaan tim. Hal ini dikarenakan pernyataan tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,87 (pernyataan nomor 2). Peningkatan pemahaman ini dapat dilakukan melalui komunikasi internal serta penegasan peran kehadiran pegawai dalam mendukung efektivitas kerja tim. Di sisi lain, indikator kehadiran di tempat kerja menunjukkan hasil paling tinggi, khususnya pada pernyataan bahwa pegawai berusaha menjaga kesehatan agar tidak sering absen dari tempat kerja dengan nilai rata-rata 4,03 (pernyataan nomor 1). Oleh karena itu, kesadaran pegawai dalam menjaga kesehatan dan kehadiran kerja tersebut perlu terus dipertahankan dan dijadikan contoh positif guna mendukung kelancaran aktivitas kerja serta meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan.

3. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan, disarankan agar organisasi lebih meningkatkan aspek kerja sama antar karyawan, khususnya dalam kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan tanpa harus diminta. Hal ini dikarenakan pernyataan tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,40 (pernyataan nomor 7). Peningkatan kerja sama ini dapat dilakukan melalui penguatan budaya kerja tim, pembagian tugas yang lebih kolaboratif, serta pemberian contoh langsung dari pimpinan. Di sisi lain, indikator kuantitas kerja menunjukkan hasil paling tinggi, khususnya pada pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan tanpa mengganggu tugas utama dengan nilai rata-rata 4,33 (pernyataan nomor 2). Oleh karena itu, kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerja tersebut perlu terus dipertahankan dan dijadikan contoh positif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Djuraidi, N. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel. *Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13, 1-13.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2018). *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Darmad, N. d. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing. *Scientific Of Journal Reflection: Economis, Accounting, Management And Business*, 8, 362-368.
- Darmadi, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower Jakarta Barat. 6, 367-375.
- Edison, & A, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, E. A., Y, & K. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar Nur'aini, D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Farhan Ghози Z.D, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma di Koa Bogor. 2, 3032-3045.

- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedua Puluh Dua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Insan, N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan)*. Bandung: Alfabeta.
- Insan, N. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Adminisrasi Pendidikan*.
- Kasmir. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan. Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Cetakan Keempat*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Kosen & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Mahmud , S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Literatur Review. Ilmiah Indonesia*, 7, 1491-1505.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis , a. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (10 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Alief R, d. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Ilmu Manajemen*, 9, 1101-1112.
- Muhammad Zaenal Arifin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2, 6.
- R, F. A., & dkk. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gasol Pertanian Organik. *Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi (16 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Cetakan Kelima*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septiawan, K. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 174-184.
- Slamet Wijayanto , G. A. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9, 54-63.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Suprianto, d. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Pada PT. Media Pandu Bangsa Jakarta selatan. *Intelek dan Cendekiawan*, 2.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke-8)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Yulisharsasi, J. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam Pada KUD Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto. *Hukum, Pendidikan & Sosial Keagamaan*, 1, 137-154.