

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PTPN IV Regional 1 Kebun Rantau Prapat

<sup>1\*</sup>Patimah Jahara, <sup>2</sup>Fadzil Hanafi Asnora, <sup>3</sup>Bhakti Helvi Rambe

<sup>1\*,2,3</sup>Manajemen, Universitas Labuhanbatu, Rantau Prapat, Indonesia

\*Korespondensi: [jahara111332@gmail.com](mailto:jahara111332@gmail.com)

Submit : 12 Mar 2026 | Diterima : 06 April 2026 | Terbit : 08 April 2026

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether the Influence of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Company PTPN IV Regional I Kebun Rantau Prapat. The number of samples was 50 respondents, namely employees of PTPN IV Regional I. This study uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests, and coefficients of determination using SPSS 27. The study was conducted to examine how independent variables influence dependent variables and the percentage level of influence of research variables by distributing research questionnaires to the respondents and conducting tests. The results showed that all independent variables influence the dependent variable with all calculated t values > t table and significant values <0.05 with a determination level of 0.647 or 64.70% providing a positive and significant influence.*

**Keywords:** Transformational leadership style, work discipline and performance, Employee Performance, SPSS Analysis, Organizational Behavior

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ptpn Iv Regional I Kebun Rantau Prapat. Jumlah sampel sebanyak 50 responden yaitu karyawan PTPN IV Regional I. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 27. Penelitian dilakukan untuk meneliti bagaimana variabel independent memberikan pengaruh terhadap variabel dependent dan tingkat persentasi pengaruh variabel penelitian dengan melakukan penyebaran angket penelitian kepada responden dan melakukan pengujian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independent memberikan pengaruh terhadap variabel dependent dengan nilai seluruh t hitung > t table dan nilai signifikan <0,05 dengan tingkat determinasi yaitu 0,647 atau sebesar 64,70% memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja, Kinerja karyawan, Analisis SPSS, Perilaku Organisasi

## PENDAHULUAN

Industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia berperan krusial dalam perekonomian nasional. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas unggulan dalam kegiatan ekspor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan produk domestik bruto (PDB) serta berperan penting dalam menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun, sektor ini menghadapi tantangan besar dalam beberapa tahun terakhir, terutama terkait dengan fluktuasi harga minyak sawit mentah (CPO), tuntutan untuk memenuhi standar keberlanjutan, serta masalah terkait dengan efisiensi operasional dan produktivitas (Setiawan & Rahmadani, 2021). Salah satu perusahaan yang terdampak oleh tantangan ini adalah PTPN IV Regional 1 Kebun Rantau Prapat, yang menghadapi masalah dalam hal kinerja karyawan, ketepatan waktu kehadiran, dan pencapaian target panen. Pada tahun 2024, perusahaan ini melaporkan bahwa realisasi panen hanya mencapai 87% dari target yang ditetapkan dan terjadi peningkatan

keterlambatan kehadiran karyawan sebesar 14% dibandingkan dengan tahun sebelumnya (PTPN IV, 2024).

Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi tak bisa dipungkiri, terutama dalam mengelola sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang berperan utama dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pembentukan visi yang jelas, pemberian dukungan personal, dan pemberdayaan karyawan untuk berinovasi dan berkembang. Pemimpin transformasional yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan disiplin dan kinerja kerja (Fadillah & Manurung, 2022). Namun, di PTPN IV, terdapat pimpinan yang masih mengadopsi gaya kepemimpinan otoriter yang lebih mengandalkan mekanisme kontrol ketat, yang kurang memberikan ruang bagi pengembangan diri karyawan dan berpotensi menurunkan kedisiplinan serta kinerja.

Selain itu, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menjaga produktivitas perusahaan, terutama dalam sektor perkebunan yang berorientasi pada target. PTPN IV Regional 1 Kebun Rantauprapat melaporkan peningkatan pelanggaran kedisiplinan pada tahun 2024, termasuk absensi tanpa alasan yang meningkat dan ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Peningkatan pelanggaran kedisiplinan ini berkontribusi langsung terhadap penurunan hasil produksi dan ketidakseimbangan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan (PTPN IV, 2024).

Meskipun banyak penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, belum banyak kajian yang menguji secara spesifik pengaruh kedua faktor ini di perusahaan BUMN perkebunan, khususnya di PTPN IV Regional 1 Kebun Rantauprapat. Penelitian yang ada lebih banyak fokus pada sektor lain atau perusahaan swasta dengan karakteristik pengawasan yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit milik negara ini.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Stepany Melani Br. Ginting (2025) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang inspiratif dan perhatian individual serta tingkat keterlibatan emosional karyawan berperan penting dalam meningkatkan performa pegawai. Kedua variabel ini juga secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Valentino Montana Siregar (2025) menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja ditunjukkan sebagai variabel pemediasi, dan menegaskan bahwa ada hubungan antara kinerja yang lebih baik dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Dino Arianto Sibarani (2025) meneliti PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi meningkat secara signifikan dan positif sebagai hasil dari kepemimpinan transformasional. Sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan kesetiaan karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung antara komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif Creswell (2023) menyatakan bahwa variabel yang digunakan adalah cara penelitian kuantitatif untuk membuktikan teori. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan

transformasional dan disiplin kerja serta variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena memiliki kemampuan untuk memberikan gambaran yang dapat diukur tentang pengaruh antar variabel melalui analisis statistik.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN IV Regional 1 Kebun Rantau Prapat dan berlangsung dari bulan Januari hingga Maret 2026..

### Populasi dan Sampel

Rosita S. & et al. (2024) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang diteliti adalah sebanyak 50 orang, yaitu karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Rantau Prapat yang berasal dari berbagai divisi dan tingkat jabatan. Rosita S. & et al. (2024) juga menegaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah serta karakteristik yang mewakili populasi tersebut. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sebanyak 50 responden. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan representatif mengenai kondisi karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Rantau Prapat, karena seluruh populasi terlibat secara langsung dalam proses pengumpulan data penelitian.

### Teknik Analisis Data

Analisis penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS. Selain itu, model statistik diperlukan untuk memeriksa hipotesis guna mengetahui seberapa signifikan korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas. Berikut adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data:

#### a. Evaluasi Model Pengukuran:

- 1) Uji Validitas : Dalam pengolahan data, uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu pertanyaan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pertanyaan dikatakan valid apabila benar-benar menunjukkan indikator dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2018).
- 2) Uji Reliabilitas : Menurut Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu dan memiliki nilai positif. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,7, maka survei dianggap andal.

#### b. Uji Asumsi Klasik:

- 1) Uji Normalitas : Menurut Ghozali (2018), tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel atau residu model berdistribusi normal. Indikasi normalitas muncul pada nilai Asymp. Sig (2-tailed) dalam pengujian statistik. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan analisis grafis dan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).
- 2) Uji multikolinearitas : bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang terbentuk mengandung adanya korelasi antar variabel bebas. Jika ditemukan korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka hal tersebut dapat memengaruhi hasil regresi dan interpretasi model (Ghozali, 2021).
- 3) Uji Heteroskedastisitas: Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan. Selain melihat sebaran data melalui grafik, uji yang dapat dilakukan adalah uji Glejser

#### c. Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, dengan alat analisis berupa regresi. Berdasarkan hubungan antara dua variabel yang diwakili oleh garis korelasi, regresi dapat digunakan untuk memprediksi (memperkirakan) besar kecilnya nilai Y (variabel terikat) berdasarkan nilai X (variabel bebas) yang diberikan. Model multi-garis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirancang:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan Transformatif

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi masing-masing variabel

e = Error (kesalahan)

d. Uji Hipotesis

- 1) Uji T Statistik Menurut (Ghozali, 2021), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen pada variabel dependen.
- 2) Uji F Statistik Menurut Ghozali (2021), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama..
- 3) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Instrumen penelitian didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dan diuji menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji kelayakan variabel penelitian yang diteliti. Uji instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Kualitas instrument**

Uji validitas					Reliabilitas	
Variabel	No item	R hitung	R tabel	Keterangan	Cronbach alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1	.722	0,278	Valid	0,776	Reliabel
	2	.670	0,278	Valid		
	3	.701	0,278	Valid		
	4	.321	0,278	Valid		
Disiplin kerja	1	.425	0,278	Valid	0,804	Reliabel
	2	.678	0,278	Valid		
	3	.355	0,278	Valid		
	4	.494	0,278	Valid		
	5	.605	0,278	Valid		
Kinerja	1	.420	0,278	Valid	0,780	Reliabel
	2	.382	0,278	Valid		
	3	.333	0,278	Valid		
	4	.348	0,278	Valid		
	5	.370	0,278	Valid		

**Sumber : Data diolah Spss 27 (2026)**

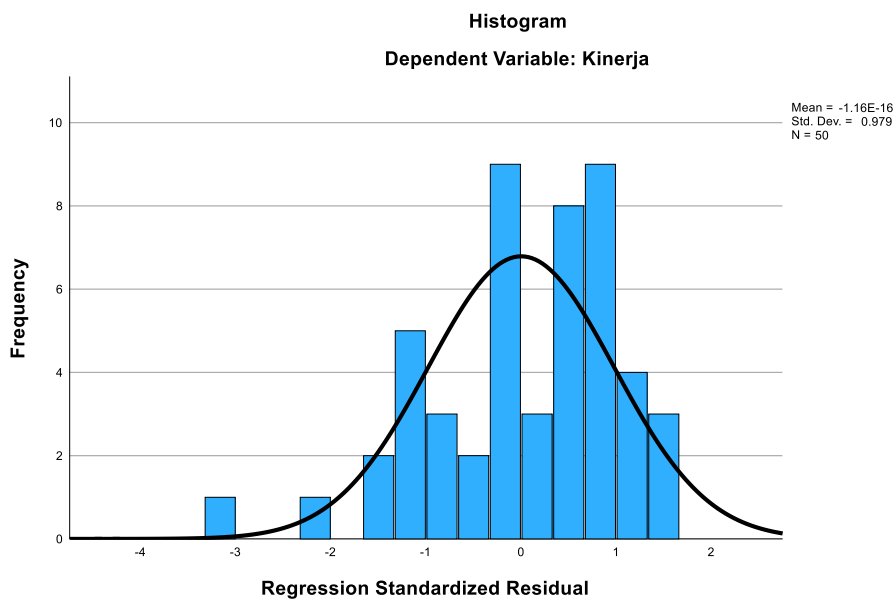
Penentuan Nilai r Hitung yaitu :

df<sup>1</sup> = n - k (sampel – jumlah seluruh variable independent) = 50 - 2 = 48, dengan taraf signikan 0,05 sehingga r table dapat dilihat pada tabel r di kolom 0,05 pada baris ke 48 yaitu 2,78.

Dari data di atas terlihat bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (0,278), sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Dengan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang valid dan reliabel, maka seluruh kuesioner penelitian layak digunakan sebagai dasar untuk melakukan pengujian selanjutnya.

**Hasil Uji Asumsi klasik**  
**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian penyebaran data penelitian, uji normalitas adalah sebagai berikut :



**Gambar 1 Uji normalitas**

Mengetahui apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak merupakan tujuan dari analisis normalitas. Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa grafik membentuk pola yang rapi dan menyerupai lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil grafik juga menunjukkan bahwa penyebaran data bersifat normal, dengan pola yang teratur dan tidak menyebar secara acak..

**Uji Multikolinearitas**

Uji mutikolinearitas dalam pengujian adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics		
Model		Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.001		
	gaya kepemimpinan transformasional	<,001	.329	3.035
	disiplin kerja	.141	.329	3.035

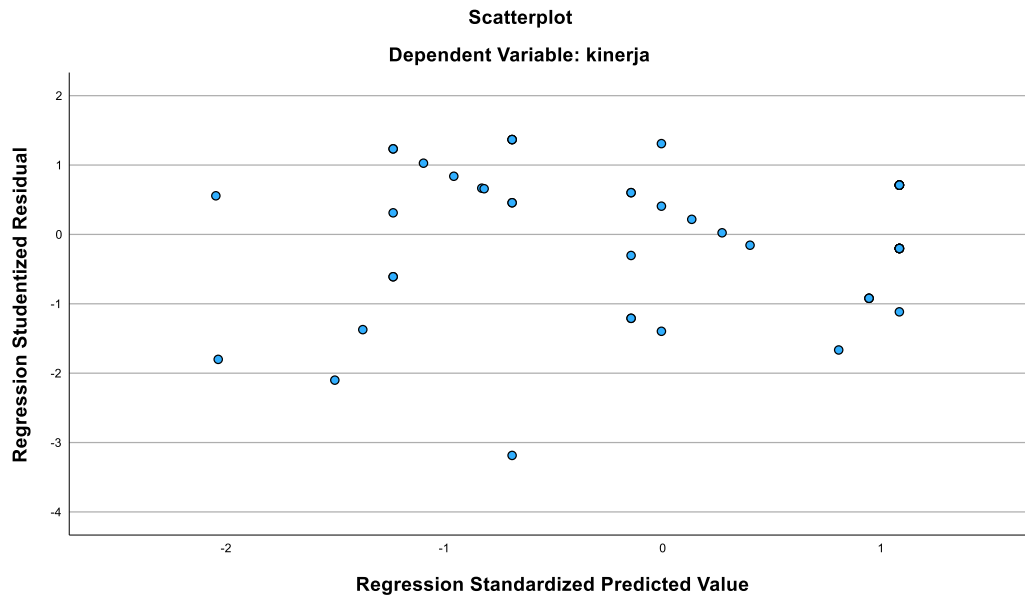
a. Dependent Variable: kinerja

**Sumber : Data diolah Spss 27 (2026)**

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas disajikan dalam bentuk grafik, dengan hasil pengujian sebagai berikut :



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2 menunjukkan bahwa penyebaran data bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Linear berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat persamaan berdasarkan nilai konstanta pada tabel, dengan hasil penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3 Analisis Linear berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.423	1.875		3.425	.001
	gaya kepemimpinan transformasional	.623	.148	.622	4.207	.001
	disiplin kerja	.213	.143	.221	2.495	.011

**Sumber : Data diolah Spss 27 (2026)**

$$Y = 6,423 + 0,623 (X_1) + 0,213 (X_2)$$

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi adalah 6,423, yang berarti nilai tetap yang dimiliki setiap variabel sebelum mengalami perubahan..
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,623.
3. Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,213.

### Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji secara parsial variabel penelitian, dengan hasil penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4 Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.423	1.875			3.425	.001
	gaya kepemimpinan transformasional	.623	.148	.622		4.207	.001
	disiplin kerja	.213	.143	.221		2.495	.011

Sumber : Data diolah Spss 27 (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t tabel adalah 2,010. Hal ini diperoleh dengan perhitungan  $Df_1 = 0,05 \div 2 = 0,025$ ,  $Df_2 = n - k$  (jumlah sampel – variabel independen) =  $50 - 2 = 48$ . Dengan demikian, nilai t tabel dapat diketahui dengan melihat taraf kepercayaan 0,025 pada baris ke-48, yaitu sebesar 2,010. Sehingga hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk gaya kepemimpinan sebesar 4,207, t tabel 2,010 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Hasil pengujian untuk disiplin kerja sebesar 2,495, t tabel 2,010 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,011 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Anova**

Pengujian anova dilakukan untuk menguji secara simultan variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

**Tabel 5 Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Suim Squareis	of Df	Meian Squarei	F	Sig.
1	Regression	115.274	2	57.637	45.878	.001
	Residual	59.046	47	1.256		
	Total	174.320	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional

Sumber : Data diolah Spss 27 (2026)

Diketahui nilai F tabel yaitu  $Df_1 = k$  (jumlah variabel independen) yaitu 2,  $Df_2 = n - k = 50 - 2 = 48$ , sehingga untuk penentuan F tabel dapat dilihat pada tabel F pada kolom 2 baris ke-48 yaitu 3,19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan F lebih besar dari nilai F tabel ( $45,878 > 3,19$ ) dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

**Determinan**

Uji determinasi dilakukan untuk mengevaluasi secara keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 6 Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.813 <sup>a</sup>	.661	1.121	

Sumber : Data primer (2025)

Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,647 atau 64,70%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen

sebesar 64,70%, sedangkan sisanya sebesar 35,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## Pembahasan

### 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil pengujian untuk gaya kepemimpinan sebesar 4,207, dengan t tabel 2,010 (t hitung > t tabel), serta nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djafar et al., 2023) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di CV. Mufidah Kota Gorontalo, yang menyatakan bahwa persamaan regresi adalah  $\hat{Y} = 6,202 + 0,385X$ . Hal ini berarti setiap penambahan variabel X akan meningkatkan nilai variabel Y (kinerja) sebesar 0,385.

### 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil pengujian untuk disiplin kerja sebesar 2,495, dengan t tabel 2,010 (t hitung > t tabel), serta nilai signifikan  $0,011 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baihaky et al., 2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tokkeibi Snacks Malang, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian t hitung > t tabel ( $2,345 > 1,995$ ).

### 3. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan F lebih besar dari nilai F tabel ( $45,878 > 3,19$ ) dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,647 atau 64,70%. Artinya, penelitian yang dilakukan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 64,70%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi objek penelitian.

## KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,207 lebih besar dari t tabel sebesar 2,010 (t hitung > t tabel), dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,495 lebih besar dari t tabel sebesar 2,010 (t hitung > t tabel) dan tingkat signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ . Disiplin kerja mencerminkan budaya organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 45,878 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,19 (F hitung > F tabel), dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen..

## REFERENSI

- Al Husaeni, D. F., Al Husaeni, D. N., Fiandini, M., & Nandiyanto, A. B. D. (2024). The Research Trend of Statistical Significance Test: Bibliometric Analysis. *ASEAN Journal of Educational Research and Technology*, 3(1), 71–80.
- Apriyanti, D. D., Oktavianti, N. T., & Fatimah, D. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 221. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.486>
- Area, U. M. (2025). *Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Perkebunan Nusantara Iv Regional I Medan Skripsi Oleh : Stepany Melani Br Ginting Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan Karyawan Di Pt . Perkebunan Nusant.*

- Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208–231. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>
- Gerung, C. J., Dotulong, L., & Raintung, M. (2022). Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19. *Emba*, 10(2), 418–428.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Kasmiati et al, 2023. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan*. 32(3), 167–186.
- Kholif. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT.Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan*. 6. <https://www.city.kawasaki.jp/500/page/0000174493.html>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 105–114.
- Rosita, S. R. Y. (2025). *MANUSIA DI DERICI CARWASH JAMBI " MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK " DISUSUN OLEH: SUCI AYU LESTARI P2C224020 DOSEN PENGAMPU:*
- Runtuwene, K., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur) The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Ethics And Organizational Culture On Employee Performance (East L. *Jurnal EMBA*, 10(2), 953–963.
- Sanjaya, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN Di Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 81–88. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.10>
- Santika, I Kadek P.A., Sujana, I WAYAN., & Novarini, N. N. A. (2022). *PENGARUH MOTIVASI BERPESTASI, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIRTA INVESTAMA DI MAMBAL*. [https://doi.org/15.+I+Wayan+Sujana\\_Ni+Nyoman+Ari+Novarini\\_I+Kadek+Pandu+Adi+Sa+ntika\\_SDM%20\(1\).pd](https://doi.org/15.+I+Wayan+Sujana_Ni+Nyoman+Ari+Novarini_I+Kadek+Pandu+Adi+Sa+ntika_SDM%20(1).pd)
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(3), 1–7. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6067/5566>
- Silitonga Thresia Putri Silitonga, I. R. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(6), 1549–1562.
- Suryadi, S., & K. K. (2022. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Umami, Nur halimah, Nila Afila, Muhammad Ardi Wiranata, Estin Roso Pristiwaningsih, Huda Ahmad Hudori, Dewi Puspa Arisandi, M. rikal. (2024). *Agrimetrika: Pendekatan statistika untuk agribisnis (teori dan aplikasi IBM-SPSS 26 untuk penelitian agribisnis*. CV Bintang Semesta Media. <https://doi.org/https://www.google.co.id/books/edition/Agrimetrika/MjEtEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&kptab=getbook>
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.