



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEDIA PANDU BANGSA JAKARTA SELATAN

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MEDIA PANDU BANGSA SOUTH JAKARTA

Suprianto¹, Bambang Purnomo Yanuarso²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: supriantoputra08@gmail.com^{1*}, dosen02142@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 05-08-2025

Revised : 06-08-2025

Accepted : 08-08-2025

Published : 10-08-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and work discipline on employee performance at PT Media Pandu Bangsa, South Jakarta. The research method used is causal associative research with a quantitative approach. The population was taken from all employee of PT Media Pandu Bangsa, which was 87 people, sampling using the jenuh formula of 87 people. Data analysis used data instrument testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing, processing assisted by the SPSS version 25 application. Transformational leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 6.329 + 0.311X_1 + 0.502X_2$. The results show that the correlation coefficient of 0.634 indicates a strong relationship. The coefficient of determination is 40.3%, which indicates a moderate influence. The calculated F-value is greater than the F-table value, namely $28.302 > 3.100$, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the effect of transformational leadership on employee performance has a correlation coefficient of 0.562, indicating a fairly strong relationship, with a determination coefficient of 31.6%. Work discipline's correlation coefficient with employee performance is 0.634, indicating a strong relationship, with a determination coefficient of 34.8%.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Media Pandu Bangsa Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi diambil dari seluruh karyawan PT Media Pandu Bangsa yaitu sebanyak 87 orang, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 87 orang. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, pengolahan dibantu dengan aplikasi SPSS versi 25. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,329 + 0,311X_1 + 0,502X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,634 memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi 40,3% berpengaruh sedang. Nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $28,302 > 3,100$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi 0,562 tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi sebesar 31,6%. Kemudian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilai koefisien korelasi 0,634 tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 34,8%.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Kepemimpinan Tranformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun semangat kerja, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan, karena menekankan pada motivasi intrinsik, inspirasi, perhatian individual, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi

Rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai ketidaksesuaian antara hasil kerja karyawan dengan standar, target, atau harapan organisasi, baik dari segi kuantitas, kualitas, efisiensi waktu, maupun sikap kerja. Menurut Mangkunegara (2021:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Grafik kinerja karyawan PT Media Pandu Bangsa Jakarta Selatan dapat dilihat sebagai berikut



Gambar 1. 1 Grafik Capaian Kinerja Karyawan PT Media Pandu Bangsa Jakarta Tahun 2021-2023

Berdasarkan grafik di atas memperlihatkan tren penurunan rata-rata capaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir (2021–2023). Target kinerja organisasi secara konsisten ditetapkan sebesar 100% setiap tahunnya. Namun, realisasi capaian kinerja menunjukkan penurunan signifikan, yaitu 74% pada tahun 2021, 64% pada tahun 2022, dan hanya 56% pada tahun 2023. Garis tren linear (garis putus-putus oranye) mengonfirmasi adanya penurunan yang konsisten dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum gagal memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan tingkat pencapaian terus menurun

**Tabel 1. 1 Absensi PT Media Pandu Bangsa Jakarta Tahun 2024**

Bulan	2021					2022				2023			
	Jmlh Karyawan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit
Januari	87	7	1	0	1	6	1	1	1	7		2	2
Februari	87	8	1	1	0	7	1	1	1	8	1	1	3
Maret	87	7	1	2	2	6	1	1	2	7	1	2	2
April	87	8	1	1	1	7	1	1	1	8	1	1	3
Mei	87	5	2	2	2	9	2	1	2	11	2	2	2
Juni	87	4	1	1	1	12	1	1	1	14	1	1	1
Juli	87	5	1	1	2	7	1	1	2	10	1	2	2
Agustus	87	6	1	1	1	5	1	1	1	6	1	3	1
September	87	4	1	1	2	10	1	1	1	14	1	1	2
Oktober	87	5	2	1	1	3	2	1	1	5	2	2	3
November	87	6	1	1	2	4	1	1	1	6	1	1	2
Desember	87	5		2	2	7		2	2	10		2	2
Total		70	13	14	17	83	13	13	16	106	12	20	25

Sumber: PT Media Pandu Bangsa Jakarta Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diketahui bahwa selama dari tahun 2021-2023 terjadi peningkatan yang signifikan terlambat, izin dan sakit, sementara tanpa keterangan kenaikan pada tahun 2022 kemudian turun kembali pada tahun 2023. Pada tahun 2021 terlambat sebanyak 70 orang, izin 14 orang, sakit 17 orang. Untuk tahun 2022 terlambat sebanyak 83 orang, izin 13 orang, sakit 16 orang. Kemudian tahun 2023 terlambat sebanyak 106 orang, izin 20 orang, sakit 25 orang.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi dituntut mampu membangun hubungan yang harmonis dengan bawahannya, termasuk dalam menjalin kerja sama, memberikan arahan, serta membangkitkan semangat kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan motivasi yang positif, yang pada akhirnya akan mendorong tercapainya kinerja maksimal dari para bawahan, tentunya dengan dukungan fasilitas organisasi guna mewujudkan tujuan bersama. Dalam hal ini, pemimpin sebagai bagian dari struktur manajerial memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kelompok, yang tercermin melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya

Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan, karena dapat memengaruhi persepsi dan kondisi psikologis bawahannya. Ada bawahan yang cenderung mengamati dan meniru perilaku pemimpinnya. Apabila perilaku tersebut sesuai dengan harapan bawahan, maka hal itu dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika perilaku pemimpin dianggap tidak sesuai, hal tersebut bisa berdampak negatif terhadap semangat dan performa kerja



Tabel 1. 2 Pra Survei Kepemimpinan Transformasional Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	Target
			Ya	%	Tidak	%		
1	Pengaruh Ideal	Pemimpin saya menjadi panutan yang layak diteladani oleh bawahan	7	23%	13	43%	30	100%
2	Motivasi Inspirasional	Pemimpin saya mendorong saya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi	8	27%	15	50%	30	100%
3	Stimulasi Intelektual	Pemimpin saya mendorong saya untuk berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah.	7	23%	17	57%	30	100%
4	Individualized Consideration	Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan pribadi dan profesional setiap anggota tim.	5	17%	21	70%	30	100%
Rata-Rata			7	23%	16,5	55%	30	100%

Sumber: PT Media Pandu Bangsa Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 peneliti melakukan pra survei sebanyak 30 responden dapat dilihat bahwa hasil survey menunjukkan kepemimpinan transformasional di PT Media Pandu Bangsa tidak mencapai target yang ditetapkan. Untuk jawaban Ya lebih kecil dengan rata-rata 23% sedangkan jawaban tidak lebih besar yaitu sebesar 55% sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional masi rendah dan dibawah rata-rata. serta lemahnya pengaruh kepemimpinan di lingkungan organisasi. Ketika karyawan tidak mendapatkan arahan, motivasi, serta perhatian yang cukup dari pimpinan, maka semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas mereka pun akan menurun. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dapat menjadi pendekatan strategis untuk memperbaiki kondisi tersebut.

Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki dua kata yaitu kata Kepemimpinan (*Leadership*) dan kata Transformasional (*transformational*) Istilah transformasional berasal dari kata to transform, yang memiliki makna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi berbeda. Kepemimpinan Gary dalam (Hidayat et al., 2024) menyatakan bahwa: “Kepeimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya

2. Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2021:172) Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021:16) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme atau sesuatu yang pasti, aktual dan didasarkan data empiris, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik atau berbasis angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7 Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Transformatif (X1)

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,576	0,211	Valid
2	0,499	0,211	Valid
3	0,659	0,211	Valid
4	0,813	0,211	Valid
5	0,749	0,211	Valid
6	0,753	0,211	Valid
7	0,635	0,211	Valid
8	0,734	0,211	Valid
9	0,805	0,211	Valid
10	0,702	0,211	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel kepemimpinan transformasional (X₁) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,211. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan dinyatakan valid

Tabel 4. 8 Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,467	0,211	Valid
2	0,567	0,211	Valid
3	0,514	0,211	Valid
4	0,637	0,211	Valid
5	0,514	0,211	Valid
6	0,511	0,211	Valid
7	0,619	0,211	Valid
8	0,622	0,211	Valid
9	0,673	0,211	Valid
10	0,542	0,211	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dijelaskan bahwa, variabel disiplin kerja (X₂) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,211. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dinyatakan valid

**Tabel 4. 9 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,740	0,211	Valid
2	0,758	0,211	Valid
3	0,674	0,211	Valid
4	0,648	0,211	Valid
5	0,758	0,211	Valid
6	0,776	0,211	Valid
7	0,798	0,211	Valid
8	0,775	0,211	Valid
9	0,492	0,211	Valid
10	0,612	0,211	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,211. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan dikatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena $0,882 > 0,600$ dengan jumlah item 10 pernyataan

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena $0,739 > 0,600$ dengan jumlah item 10 pernyataan

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena $0,887 > 0,600$ dengan jumlah item 10 pernyataan



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.42199316
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.081
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, distribusi data residu menunjukkan normal, hal ini terlihat dari nilai Asymp.Sig 0,200 > 0,005 maka data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.329	4.241		1.492	.139		
	Kepemimpinan (X1)	.311	.113	.308	2.764	.001	.573	1.745
	Disiplin Kerja (X2)	.502	.144	.389	3.491	.001	.573	1.745

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan transformasional (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) yaitu 0,573 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel Kepemimpinan transformasional (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) yaitu 1,745 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Dari data tabel dapat diketahui nilai DW yang didapat sebesar 1,568. Dengan demikian sesuai ketentuan data tidak ada gangguan autokorelasi



Tabel 4. 15 Uji Autokorelasi Model Summary^b

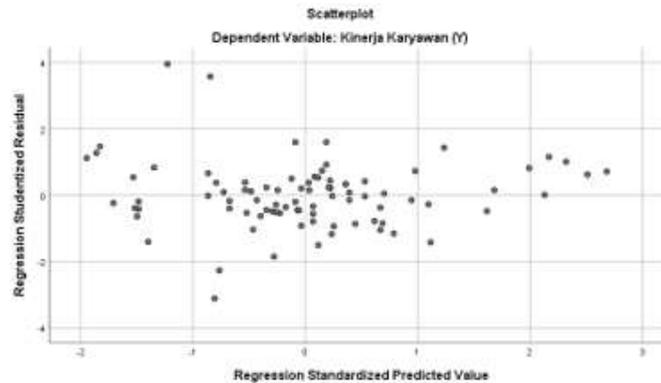
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.403	.388	4.474	1.569

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

d. Uji Heterosketastisitas



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik diatas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

3. Uji Regresi

Tabel 4. 16 Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.329	4.241		1.492	.139
	Kepemimpinan (X1)	.311	.113	.308	2.764	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.502	.144	.389	3.491	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

- a. Konstanta sebesar 6,329 artinya jika kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 6,329
- b. Nilai regresi 0,311 X₁ artinya apabila variabel kepemimpinan transformasional (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X₂) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satuan
- c. Nilai regresi 0,502 X₂ artinya apabila variabel disiplin kerja (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional (X₁) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,502 satuan



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 19 Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.403	.388	4.474

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,634 atau 63,4% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.403	.388	4.474

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data diatas, Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,403 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 23 Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	6.329	4.241		1.492	.139
	Kepemimpinan (X1)	.311	.113	.308	2.764	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.502	.144	.389	3.491	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

- a. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2.764 > 1.988) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
- b. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3.491 > 1.988) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05).



Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 24 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.205	2	566.602	28.302	.000 ^b
	Residual	1681.646	84	20.020		
Total		2814.851	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas, bahwa hasil uji statistik F memiliki nilai probabilitas sebesar sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut diperkuat dengan nilai $f_{hitung} = 28,302 > f_{tabel} = 3,100$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dan dependen secara bersama-sama berpengaruh yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Pandu Bangsa Jakarta Selatan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media Pandu Bangsa Jakarta Selatan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,562 tingkat hubungan cukup kuat atau sedang. Nilai determinasi sebesar 31,6%. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel 2.764 > 1.988. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05).
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap 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 < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05).
3. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi 0,634 hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,3%. Hasil uji statistik F memiliki probabilitas sebesar sig 0,000 < 0,05 atau sebesar nilai F hitung 28,302 > F tabel 3,100.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agnia Nada Insani. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung*, 1127–1133.
- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 291-301
- Al Farisi, S., Iqbal, R., & Nurwansyah, R. (2021). *Tingkat Pengetahuan Siswa Kelas VIII Tentang Permainan Sepakbola di SMPN 2 Telukjambe Timur Kabupaten Karawang*. *Jurnal Literasi*



- Olahraga, 2(1), 76–80. <https://doi.org/10.35706/jlo.v2i1.4022> Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021).
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Arda, M. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arief, M., & Sunarti, S. (2017). *Pengaruh Kepercayaan Merek Dan Komitmen Merek Terhadap Loyalitas Merek (Survei pada Warga Kelurahan Penanggung Konsumen Produk Aqua di Kota Malang)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 44, Issue 1)*.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada*. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT BUMI AKSARA Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta 13220.
- Hendra, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)*. In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Vol. 2, Issue 2)*.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq Abdullah, M. Al, Desty Febrian, W., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024b). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Isvandiar, A., & Al Idris, B. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)*. *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2), 1–13.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). *Teori motivasi, kinerja dan prestasi kerja dalam Al-Quran serta fleksibilitas penerapannya pada manajemen perbankan islam*. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124.
- Maharani, DA, & Yanuarso, BP (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA JAKARTA PUSAT*. *JURNAL ELASTISITAS*, 1 (3), 11-21.
- Martono, & Aspiyah. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja*. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (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. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Kembangan Jakarta* Bara Ahmad Hardiono1, I Nyoman Marayasa2 1-2 Universitas



- Pamulang. ISSN (print) : 2829-6648 & ISSN (online) : 2830-0548, Vol. 1 • No. 3 • Desember 2022 Pege (Hal.) : 218 – 227 ISSN (online) : 2830-0548 ISSN (print) : 2829-6648
- Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 291-301. Febrianto, A., & Yanuarso, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Tele Asset Management Pada Pt Bfi Finance Tbk Di Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1395-1402.
- Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura Indotools Center*. 4(3).
- Rivai, A. (2020a). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rivai, A. (2020b). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, Stephen P. And Coulter. (2021). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta.
- Robiatur Rohmah. (2019). *Urgensi Manajemen Bimbingan Konseling dalam Melahirkan Peserta Didik Berkarakter*. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(1), 102–115. <https://doi.org/10.35316/jpii.v4i1.174>
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit)*. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136–142.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sudaryo, Yoyo. (2021). “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*”, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Suryanto, B. (2022). *Manajemen Peneilaian Kinerja Karyawan (EDISI REVI)*. Penerbit GAVA MEDIA Anggota IKAPI DIY Klitren Lor GK III/15 Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (n.d.). *Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*.
- Veithzal Rivai (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan. Edisike-7. Depok: PT. Rajagrafindo*.
- Wibowo, (2021). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo PersadaJakarta-14240.
- Yulianthini, N. N. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 9–16. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v13i1.3940>