J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PKPP Perumahan Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kabupaten Simalungun

Simon Simanjuntak[1], Ikhah Malikhah[2], Muhammad Yalzamul Insa[3]
Universitas Pembangunan Panca Budi
E-mail : simonsimanjuntak74@gmail.com[1], ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id[2], myalza@dosen.pancabudi.ac.id[3]

Artice History:
Received : 01 Januari 2025
Revised : 23 Januari 2025
Accepted : 26 Januari 2025

***Kata kunci**: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

***Asbtrak** : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan Transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PKPP Kabupaten Simalungun. Penelitian ini melibatkan 50 pegawai dari instansi tersebut sebagai objek penelitian. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1) menghasilkan nilai thitung -2,647 dengan nilai signifikansi 0,011, yang mana menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel (-2,647 < 2,00) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif siginifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PKPP Kabupaten Simalungun. Pada variabel Motivasi Kerja (X2), uji t menunjukkan nilai thitung 2,757 dengan signifikansi 0,008, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (2,757 > 2,00) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua juga diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja (X3), uji t menghasilkan nilai t hitung 4,331 yang lebih besar dari t tabel (4,331 > 2,00) dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga diterima, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PKPP Kabupaten Simalungun.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam menentukan serta mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. SDM juga berfungsi sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi memerlukan SDM yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki, yang mencakup kompetensi, etos kerja, dan tingkat komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan dan perhatian yang baik terhadap SDM sangat penting agar organisasi dapat berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja Dinas PKPP secara berkelanjutan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Masalah umum yang sering dihadapi oleh organisasi adalah penggunaan gaya kepemimpinan Transformasional yang tidak tepat serta rendahnya motivasi kerja di antara anggota atau SDM. Hal ini dapat mengakibatkan ketidak berlangsungan program kerja yang direncanakan. Untuk memastikan keberlangsungan program tersebut, organisasi perlu memiliki SDM yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga memiliki motivasi kerja yang tinggi dan rasa nyaman terhadap kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan Transformasional adalah lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat Top Down, artinya suatu Pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemimpin dan kemudian akan dikomunikasikan kepada pegawai.

Hasil observasi awal di dinas PKPP menunjukkan bahwa sikap pemimpin yang kurang perhatian terhadap pegawainya, serta ketidak jelasan dalam menyampaikan rencana kerja, berkontribusi pada penurunan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, pegawai merasa tidak puas ketika pimpinan memberikan tugas yang melebihi kapasitas mereka dan menetapkan tenggat waktu yang ketat, sehingga mereka terpaksa bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan untuk menyelesaikannya. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang dapat mendorong kemandirian serta membangun dukungan di antara pegawai. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan ini sangat krusial, karena kepercayaan dan makna dalam pekerjaan sehari-hari dapat berfungsi sebagai penghubung dalam implementasi kepemimpinan transformasional, sehingga meningkatkan keterlibatan. Dimensi motivasi inspirasional dari kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam menghasilkan hasil yang lebih baik.

LANDASAN TEORI

Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong atau rangsangan dalam diri individu yang memandu, mengarahkan, dan mengatur perilaku mereka. Dengan demikian, motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kegiatan yang dilakukan dengan kesadaran ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Dengan motivasi yang tinggi, setiap pegawai akan merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Motivasi di Dinas Pertanahan serta Kawasan Permukiman dan Perumahan (PKPP) Kabupaten Simalungun dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang menghalangi semangat kerja pegawai. Salah satu penyebab utama adalah minimnya pengakuan dan penghargaan terhadap kerja keras serta pencapaian pegawai. Meskipun pegawai telah berhasil menyelesaikan

tugas dengan baik, mereka merasa diabaikan, yang berdampak pada penurunan semangat dan motivasi untuk berkontribusi maksimal pada pekerjaan-pekerjaan selanjutnya.

Minimnya pelatihan dan pengembangan keterampilan merupakan masalah yang signifikan. Pegawai yang tidak menerima pelatihan terbaru mengenai teknologi atau metode kerja yang baru merasa kurang berpengetahuan dan terampil, yang berdampak pada penurunan rasa percaya diri dan motivasi mereka untuk bekerja secara efisien. Selain itu, ketidakadaan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang mencapai atau melebihi target membuat mereka merasa usaha tambahan yang dilakukan tidak dihargai, sehingga mereka kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja atau meraih target yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif juga berkontribusi signifikan terhadap menurunnya motivasi pegawai. Pemimpin yang jarang berinteraksi dengan tim, tidak memberikan umpan balik yang membangun, dan tidak mendukung inisiatif pegawai membuat mereka merasa terabaikan dan kurang mendapatkan dukungan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, ditambah dengan konflik antar pegawai yang tidak ditangani dengan baik, menciptakan suasana yang tegang dan tidak nyaman, yang pada akhirnya mengurangi fokus dan semangat kerja pegawai.

Keterbatasan peluang karir dan pengembangan profesional membuat pegawai merasa terjebak dalam karir mereka. Pegawai yang telah lama berada di posisi yang sama tanpa adanya kenaikan jabatan atau tanggung jawab merasa tidak ada kemajuan, sehingga kehilangan motivasi untuk bekerja lebih keras atau mengembangkan keterampilan mereka.

Motivasi kerja merupakan sikap atau pola pikir yang terbentuk dari faktor-faktor internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin perlu mampu memotivasi dan memberikan semangat kepada pegawai agar mereka tetap terinspirasi dalam bekerja, sehingga kinerja dan produktivitas dapat meningkat. Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. (muhammad Yalzamul insan 2019). Pegawai yang antusias akan berusaha keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang berujung pada peningkatan prestasi kerja.

Menurut (Mulyadi, 2015 dalam ikhah malikhah) motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pegawai untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau yang memberi semangat.

Orang dengan motivasi tinggi tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya mereka akan berupaya maksimal untuk mencapai hasil yang baik dan selalu berusaha mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga mendorong pegawai untuk lebih aktif terlibat dalam aktivitas kantor. Ketertarikan ini terlihat dari rendahnya tingkat pemecatan, kehadiran yang konsisten, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja, yang menjelaskan mengapa motivasi sangat penting. (Hasibuan 2019 dalam Insan et al., 2024) kedisiplin ialah suatu bentuk ketaatan dan kerelaan dari seseorang untuk mengikuti arahan dan aturan dan menyadari suatu bentuk konsekuensi apabila tidak menaati aturan tersebut. Karena sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai dengan disiplin tinggi, maka disiplin adalah fungsi MSDM yang paling penting. Kedisiplinan kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan Produktivitas. pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus, efisien, dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan untuk menghindari keterlambatan pegawai, karena ketepatan waktu mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam menjalankan

tugas. Keterlambatan dapat mengganggu produktivitas tim dan memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi, sehingga setiap pegawai diharapkan untuk mengikuti jadwal yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan bersama. Namun, di Dinas PKPP Kabupaten Simalungun, terjadi peningkatan jumlah keterlambatan Pegawai antara Mei 2024 hingga Juli 2024, yang jika dibiarkan dapat menimbulkan masalah serius bagi organisasi, terutama disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Walaupun peraturan Dinas PKPP telah menetapkan tata tertib yang jelas dan pegawai sudah dimotivasi melalui gaji serta bonus untuk mencapai target, tingkat tanggung jawab pegawai masih rendah, padahal kehadiran adalah salah satu indikator penting dalam menilai kinerja mereka. Berdasarkan wawancara dengan kepala dinas dan sekretaris organisasi, beberapa pegawai masih kurang menyadari pentingnya disiplin, yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Namun, Dinas PKPP berusaha keras untuk mempertahankan kinerjanya agar tidak semakin menurun dan terus berkembang. Oleh karena itu, perhatian khusus dari pemimpin sangat dibutuhkan agar pegawai lebih termotivasi untuk aktif dalam bekerja.

Menurut (Pratama, 2022a dalam ikhah malikhah et al., 2024) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Dinas PKPP (Perumahan Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan) Kecamatan pematang Raya, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan terhitung Juni 2024 sampai dengan Agustus 2024. Populasi dalam Penelitian ini adalah 50 pegawai Dinas PKPP Kabupaten Simalungun, dimana instrumen penelitiannya adalah observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Teknik Analisa data yang digunakan adalah Regresi berganda.

Tabel 1 Batasan Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan transformasional(X1)	kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa	1. Charisma 2.Inspirational Motivation 3.Intellectual Stimulation 4.Individualized Consideration	Likert

	dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya .		
Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan keinginan,hasrat, dan motor penggerak dalam tubuh manusia motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan pemimpin.	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Kerjasama 6. Kondisi kerja	Likert

Disiplin Kerja (X3)	Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumbe daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kinerja pegawai semakin baik kinerja yang di capai	1. kehadiran 2. Ketaatan pada standar kerja 3.Tingkat kewaspadaan tinggi	Like rt
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.Degan kinerja pegawai yang baikpada suatu perusahahan atau instansi tersebut akan mencapai suatu tujuan yang diinginkan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama	Like rt

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformaasional

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	28.45	21.773	.471	.891
X02	28.63	19.398	.648	.876
X03	28.57	17.970	.790	.861
X04	28.53	19.774	.676	.874
X05	28.65	17.873	.771	.863
X06	28.73	20.363	.414	.900
X07	28.53	17.934	.803	.860
X08	28.73	17.363	.757	.865

Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dapat dinyatakan valid (sah). Dilihat dari nilai Corrected item Total Correlation >0,30

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	45.12	47.047	.686	.915
X202	45.20	46.735	.652	.918
X203	44.94	50.221	.640	.917
X204	45.06	48.221	.732	.913
X205	44.98	50.836	.621	.918
X206	45.10	48.622	.636	.917
X207	45.04	50.937	.747	.914
X208	44.98	50.224	.713	.914
X209	45.16	47.892	.767	.911
X210	45.06	48.302	.703	.914
X211	44.98	50.347	.643	.917
X212	45.14	49.756	.680	.915

Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel Motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah). Dilihat dari nilai Corrected item Total Correlation >0,30

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X301	28.34	22.800	.591	.892
X302	28.46	20.131	.749	.877
X303	28.46	20.580	.759	.876
X304	28.56	20.537	.770	.875
X305	28.52	20.459	.757	.877
X306	28.54	21.192	.640	.888
X307	28.54	20.947	.751	.878
X308	28.64	22.072	.463	.906

Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Disiplin

kerja dapat dinyatakan valid (sah). Dilihat dari nilai Corrected item Total Correlation >0,30

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y101	28.02	18.591	.495	.856
Y102	28.30	18.337	.435	.866
Y103	28.16	16.668	.769	.823
Y104	27.98	17.775	.651	.838
Y105	28.20	17.061	.687	.833
Y106	27.98	17.122	.706	.831
Y107	27.84	18.668	.519	.853
Y108	27.94	18.425	.631	.842

Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid (sah). Dilihat dari nilai Corrected item Total Correlation >0,30

B. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	8

Berdasarkan keluaran SPSS diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,889 > 0,60 sehingga pertanyaan kepada responden yang terdiri dari delapan item pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dapat disiimpulkan bahwa reliabel atau dapat dipercaya

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Berdasarkan keluaran SPSS diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,922 > 0,60 sehingga pertanyaan kepada responden yang terdiri dari delapan item pernyataan mengenai variabel Motivasi kerja (X2) dapat disiimpulkan bahwa reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Berdasarkan keluaran SPSS diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,897 > 0,60 sehingga pertanyaan kepada responden yang terdiri dari delapan item pernyataan mengenai variabel Disiplin kerja (X3) dapat disiimpulkan bahwa reliabel atau dapat dipercaya

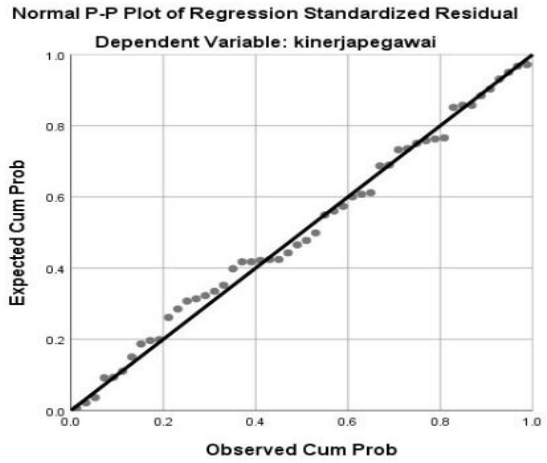
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Berdasarkan keluaran SPSS diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,860 > 0,60 sehingga pertanyaan kepada responden yang terdiri dari delapan item pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat disiimpulkan bahwa reliabel atau dapat dipercaya

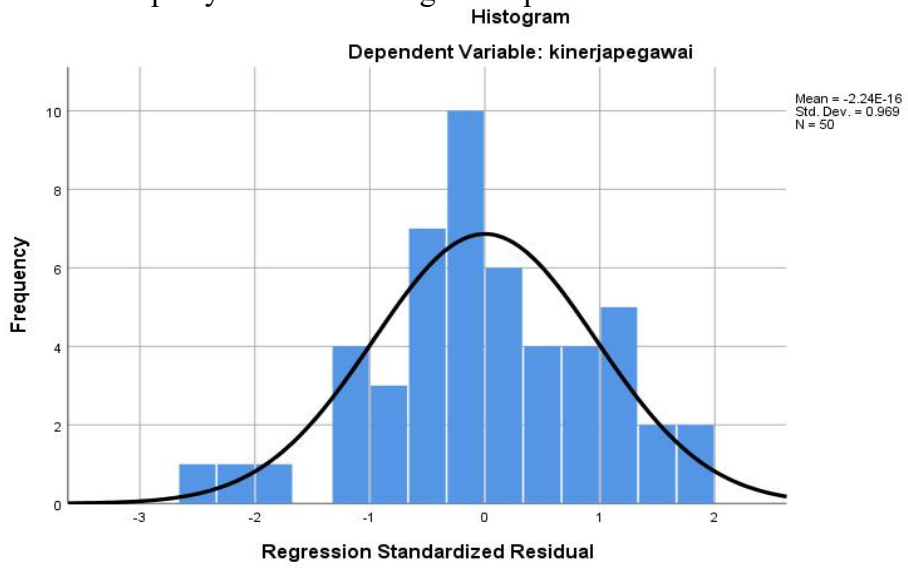
C. Uji Normalitas



Gambar 1. PP Plot

Berdasarkan gambar PP Plot di atas hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan
gambar PP Plot terlihat titik titik data yang menyebar disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Setelah dilakukan uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Kinerja pegawai berdistribusi normal.

Berdasarkan output SPSS terlihat nilai signifikansi asymp.sig(two-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Oleh karena itu , dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sesuai dengan krteria keputusan uji normal kolmogorov-Smirnov. Artinya asumsi normalitas dan persyaratan model regresi terpenuhi.



Gambar 2. Histogram

Berdasarkan histogram di atas, hasil dari pengujian normalitas data didapati data telah berdistribusi normal , dimana gambar diatas memiliki garis berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah ketika tidak ada korelasi antar variabel independen, yang ditandai dengan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25.0, diperoleh temuan sebagai berikut

Coefficients[a]

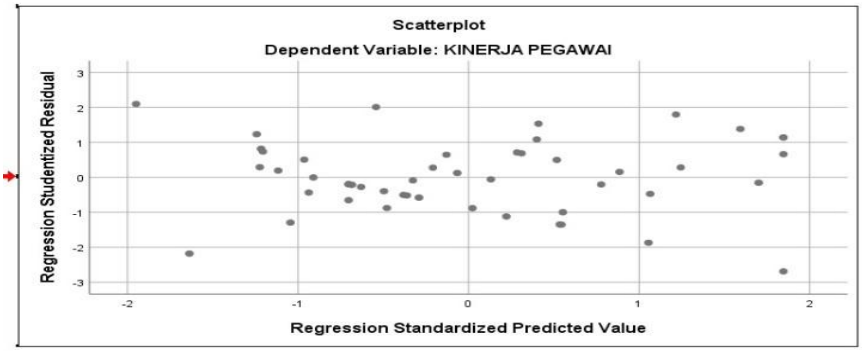
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.229	5.494		2.590	.013		
	X1	-.203	.076	-.293	-2.647	.011	.962	1.039
	X2	.279	.101	.313	2.757	.008	.915	1.092
	X3	.359	.083	.483	4.331	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance untuk gaya kepemimpinan Transformasional adalah 0,962 (> 0,1) dan nilai VIF-nya 1,039 (< 10). Untuk motivasi kerja, nilai Tolerance-nya 0,915 (> 0,1) dan nilai VIF-nya 1,092 (< 10). Sementara itu, untuk disiplin kerja, nilai Tolerance adalah 0,947 (> 0,1) dan nilai VIF 1,056 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 tidak saling berhubungan, yang berarti tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada adanya perbedaan varians antara residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas, digunakan scatter plot yang memetakan antara ZPRED dan SRESID. Apabila titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar di sekitar sumbu Y dengan nilai positif dan negatif, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut ini adalah scatter plot yang dihasilkan dari model regresi:



Grafik di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola spesifik dan tersebar baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh tiga atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan software SPSS 25.0, sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.229	5.494		2.590	.013		
	X1	-.203	.076	-.293	-2.647	.011	.962	1.039
	X2	.279	.101	.313	2.757	.008	.915	1.092
	X3	.359	.083	.483	4.331	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y

nalisis dari Tabel 4 dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$

$Y = 14.229 + (-0,203) + 0,279 + 0,359 + e$

Persamaan regresi Y = 14,229 + (-0,203) X1 + 0,279X2 + 0,359X3 menggambarkan bahwa setiap perubahan satu unit pada variabel independen—yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), atau disiplin kerja (X3) dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan, akan menyebabkan perubahan pada nilai variabel dependen, yaitu Kinerja pegawai (Y). Perubahan tersebut sebesar koefisien (b) yang terkait dengan masing-masing variabel independen.

1. Konstanta dalam persamaan regresi linier berganda bernilai 14,229. Ini berarti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai 0, maka Kinerja pegawai akan bernilai 14,229.

2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah -0,203, yakni bernilai negatif. Hal ini berarti setiap satu satuan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai sebesar -0,203 satuan.

3. Diketahui nilai Koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja adalah 0,279, yakni bernilai positif. Hal Ini menunjukkan bahwa setiap satu satuan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 0,279 satuan.

4. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja adalah 0,359, Yakni bernilai Positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap satu satuan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 0,359 satuan.

Uji parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial (uji-t) dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh Gaya kepemiminan transformasional, Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara individual. Kriteria pengujian adalah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Untuk menghitung t-tabel, digunakan rumus derajat kebebasan (df = n - k), di mana (n = 50 dan (k = 4), sehingga derajat kebebasan (df = 50 - 4 = 46). Dengan tingkat signifikansi (alpha = 5%), diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,013. Adapun hasil analisis uji t dengan program SPSS 25.0 diperoleh hasil pada tabel berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.229	5.494		2.590	.013		
	X1	-.203	.076	-.293	-2.647	.011	.962	1.039
	X2	.279	.101	.313	2.757	.008	.915	1.092
	X3	.359	.083	.483	4.331	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -2,647, yang lebih kecil dari t tabel 2,00, dengan tingkat signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, yang mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Untuk variabel Motivasi Kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,757, yang lebih besar dari t tabel 2,00, dengan tingkat signifikansi 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk variabel Disiplin Kerja (X3), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,331, yang lebih besar dari t tabel 2,00, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji hipotesis secara bersamaan (uji F) dilakukan untuk mengevaluasi apakah

variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2) dan disiplin Kerja (X3) secara kolektif mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Proses pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, di mana jika F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis akan ditolak.

Untuk menentukan nilai F tabel, digunakan rumus dengan derajat kebebasan df(1) dan df(2), di mana df(1) = K – 1 dan df(2) = n – K – 1. Dengan demikian, df(1) dihitung sebesar 3, dan df(2) adalah 50 – 3 – 1 = 46. Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai F tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,81. Sementara itu, hasil analisis uji F yang dilakukan menggunakan program SPSS 25.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.368	3	44.789	12.933	.000[b]
	Residual	159.312	46	3.463		
	Total	293.680	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil yang diperoleh, uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 12,933 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, F hitung lebih besar dari F tabel (12,933 > 2,81) dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) pada tingkat signifikansi α = 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis keempat diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kontribusi atau pengaruh variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk menghitung kontribusi pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan program SPSS 25.0. Nilai koefisien determinasi yang menunjukkan besaran pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676[a]	.458	.422	1.861

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai koefisien determinasi (R^2) tercatat sebesar 0,458, yang setara dengan 45%. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar 45% terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PKPP Kabupaten Simalungun. Sementara itu, sisa 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh, uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,647 dengan nilai signifikansi 0,011. Dengan demikian, t hitung lebih kecil dari t tabel (-2,647 < 2,00), dan nilai signifikansi yang diperoleh pada tingkat α = 5% adalah 0,011, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai (Roger J. Givens). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, penerapan gaya kepemimpinan transformasional justru memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai, yang berarti gaya kepemimpinan tersebut tidak mampu memberikan hasil positif seperti yang diharapkan. Penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa faktor-faktor lain, seperti kondisi organisasi atau karakteristik individu pegawai, dapat mempengaruhi sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dapat efektif dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu,(Masturi, Hasanawi) dengan hasil penelitian Kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial, pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila gaya kepemimpinan menginspirasi bawahannya dengan gaya kepemimpinan yang baik dan pemimpin selalu memberikan solusi secara tepat terhadap suatu masalah, maka keinginan berpindah pegawai menurun. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Meutia dan Andriani 2017) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh, uji t untuk variabel Motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai hitung sebesar 2,757 dengan nilai signifikansi 0,008. Dengan demikian, t hitung lebih besar dari t tabel (2,757 > 2,00), dan nilai signifikansi yang diperoleh pada tingkat α = 5% adalah 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada Pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang tinggi pada pegawai akan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tanggung jawab

mereka dan menyelesaikan setiap tugas dengan baik (Heru Kustanto, Muazza, dan Eddy Haryanto 2022) yang meneliti juga masalah motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian (Ramadhandhy & Maryati, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga bisa di artikan bahwa ketika motivasi kerja pada kantor meningkat maka kinerja pegawai pada kantor tersebut juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, uji t untuk variabel Disiplin kerja(X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,331 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, t hitung lebih besar dari t tabel (4,331 > 2,00), dan nilai signifikansi yang diperoleh pada tingkat α = 5% adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja pada pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kasino 2020) yang juga mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja Pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan yang diperoleh, uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 12.993 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel (75.592 > 2,81), dan nilai signifikansi yang diperoleh pada tingkat α = 5% adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, yang berarti ada pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan pengaruh yang setara. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin transformasional dapat memberikan panduan kepada pegawai untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Selain itu, pemimpin tersebut juga mampu menjaga semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk lebih disiplin dan meningkatkan kinerja. Dengan pemberian motivasi yang berkelanjutan, pegawai akan terdorong untuk terus memperbaiki kinerjanya dalam pekerjaan

DAFTAR REFERENSI

Arisa, M. D., Malikhah, I., Adelia, M., Amanda, A., & Daulay, S. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kab Asahan. *Neraca, Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(3), 79–82.

Fidhia, M., & Insan, M. Y. (2024). Analisis Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, *4*(4), 1664–1678. https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1720

Malikhah, I., Yulis Wulandari, D., & Yolanda Nst. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *10*(1), 479–483.

Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(10), 1–208.

Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PERUMDA Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *YUME : Journal of Management*, *5*(3), 32–44.

Nomor, V. (2019). *1377-2721-2-PB (Lihat kembali).pdf*. *3*, 119–131.

Ramadhandhy, F., & Maryati, T. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, *1*(2), 1–12. https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.94

Rodríguez, Velastequí, M. (2019). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title*. *2018*, 1–23.

Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PADA YAYASAN PENDIDIKAN INTERNAL AUDIT*. https://doi.org/10.59832/jpmk