



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN  
NEGARA KELAS IIB DEMAK**

**RichAuliyen Saifusidak, Naniek Pangestuti**

Program Studi Manajemen Per masyarakatan, Fakultas Ilmu Per masyarakatan

Politeknik Ilmu Per masyarakatan, Indonesia

**Abstrak**

Salah satu faktor yang sangat penting adalah sebuah UPT Pemasarakatan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar suatu UPT Pemasarakatan bisa mencapai target yang sudah ditentukan, Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu UPT Pemasarakatan memegang peranan penting dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Tujuan Penelelitan ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Transformasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak mengingat pentingnya disiplin kerja pada diri pegawai saat bekerja yang nantinya akan mempengaruhi tujuan dari UPT Pemasarakatan. Hasil dari penelitian ini. Berdasarkan Dari hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menggunakan SPSS versi 26 maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak. Kesimpulan dari penelitian ini didapat bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi memiliki persentase yang kecil.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Rumah Tahanan.

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang sangat penting adalah sebuah UPT Pemasarakatan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar suatu UPT Pemasarakatan bisa mencapai target yang sudah ditentukan. Sumber daya yang dimaksud disini adalah pemimpin dan pegawai. Keberhasilan suatu UPT Pemasarakatan untuk mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas pegawainya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu UPT Pemasarakatan memegang peranan penting dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Salah satu hal yang sering terjadi pada organisasi publik adalah pegawai yang bekerja selalu tergantung pada pemimpin (Windaryadi, 2018). Apabila seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk memimpin yang baik, maka pegawai akan mendapatkan masalah untuk mengerjakan tugas yang sifatnya kompleks. Menurut Hasibuan (2015) tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi didalam diri seorang pegawai dalam organisasi maka akan sulit bagi organisasi tersebut mencapai tujuannya (Firman, Mustari, & Tahir, 2020).

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap, perilaku, serta kedisiplinan para pegawainya. Kedisiplinan adalah suatu sikap positif dari seorang pegawai untuk bisa mendorongnya bekerja dengan lebih baik. Akan tetapi sejauh ini masih terdapat para pemimpin yang kurang memperhatikan kedisiplinan para pegawainya. Seperti yang terjadi pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak dimana masih ada saja pegawainya yang melakukan sikap kurang disiplin, salah satunya adalah mengabaikan presensi baik itu saat kedatangan atau masuk dan juga waktu keluar atau saat pulang kerja.

Salah satu faktor penerapan sikap disiplin yaitu dengan memberikan

hukuman atau sanksi, hal ini diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Kenyataannya faktor kedisiplinan juga tidak lepas dengan bagaimana seorang pemimpin menjalankan perannya sebagai kepala UPT Pemasarakatan. Pimpinan memegang peran yang sangat penting terhadap kedisiplinan kerja pegawainya, hal itu berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menegakkan Disiplin Kerja pegawainya.

Almitraf (2015) berpendapat bahwa untuk mencapai disiplin kerja pada pegawai, hal itu tidak lepas dari peran dan pengaruh kepemimpinan dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki peran sentral dalam berlangsungnya sebuah organisasi (Mahmud, 2019). Menurut Siagian (1982) bahwa sukses atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, tidak hanya ditentukan oleh ketrampilan teknis yang dimiliki, tetapi ditentukan juga pada keahlian untuk menggerakkan bawahan dalam bekerja. Oleh karena itu seorang pemimpin hendaknya memperhatikan Disiplin Kerja pegawainya dengan mengingat pentingnya disiplin kerja pada diri pegawai saat bekerja yang nantinya akan mempengaruhi tujuan dari UPT Pemasarakatan.

Kepemimpinan Transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang ideal yang diharapkan dari semua pemimpin sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi setiap pegawainya (Ngadiman *et al.*, 2013). Bass (1985) berpendapat bahwa, Kepemimpinan Transformasional tidak hanya sebagai proses pertukaran, melainkan juga mengilhami dan secara intelektual memberikan motivasi serta mengilhami pegawai untuk dapat bekerja diluar kepentingan pribadi mereka yang bertujuan untuk mencapai tujuan, misi,

dan visi kolektif yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugasnya.

Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011) adalah sebuah pelaksanaan manajemen yang berguna untuk mempertahankan pedoman-pedoman dari organisasi. Kedisiplinan adalah sebuah bentuk sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk bersedia mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku dalam kehidupan sosial (Hasibuan, 2012). Menurut Sutrisno (2013) pada kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia tinggal dibutuhkan sebuah aturan serta ketentuan yang dapat mengatur serta membatasi setiap kegiatan dan juga perilakunya. Akan tetapi sebuah aturan tidak akan berarti apabila dalam pelaksanaannya tidak terdapat sanksi bagi para pelanggar peraturan. Menurut Sutrisno (2015) disiplin kerja adalah sikap bersedia dan relanya seseorang untuk mematuhi dan taat kepada norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan (2007) disiplin berasal dari kata *disciple*, yang memiliki arti latihan atau pendidikan kesopanan serta kerohanian hal itu bertujuan untuk mengembangkan seseorang kearah yang lebih baik. Kedisiplinan merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk bersedia patuh dan menjalankan semua aturan dari sebuah perusahaan (Fahtoni, 2007). Kesadaran merupakan sikap seseorang untuk bersedia mematuhi peraturan serta sadar akan tugas dan juga tanggung jawab yang telah diberikan olehnya. Disiplin kerja adalah sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh, serta mentaati segala peraturan yang berlaku, baik itu tertulis ataupun tidak serta sanggup untuk menjelaskan dan juga tidak menghindar untuk menerima sanksi apabila melanggarnya (Ardana *et al*, 2011).

Kepemimpinan memiliki arti suatu sifat yang dimiliki oleh seorang

pemimpin dalam mengatur Disiplin Kerja pegawainya untuk dapat mencapai tujuan. Kepemimpinan serta otoritasnya akan berdampak dan berkaitan satu sama lain sehingga akan mempengaruhi tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada suatu UPT Pemasarakatan. Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya yang dianggap ideal kerana model ini dapat terus meningkatkan kedisiplinan dari para pegawai. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Pegawai perlu untuk diteliti dengan menggunakan pengukuran pada dimensi yang terdapat pada dua variabel tersebut. Tujuan dari dilakukannya pengukuran adalah guna menguji keterkaitan indikator-indikator variabel antar teori yang terdapat pada penelitian kali ini.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Mode Kuantitatif adalah metode yang menggunakan analisa dalam bentuk numerik. Penggunaan data diperlukan dalam pendekatan yang akan dilakukan. Pendekatan yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan teori sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian. Metode yang akan digunakan adalah metode survei, dimana metode ini mengambil data dari sampel populasi yang sudah ditetapkan sumber data primernya.

Penelitian kali ini akan menggunakan *pre-experimental design* karena pada desain ini belum merupakan eksperimen yang sesungguhnya. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya variabel kontrol. One-shot case study digunakan dalam penelitian ini tidak ada posttest sehingga kondisi awal variabel tidak diketahui. Uji korelasi dan uji regresi digunakan untuk menganalisa pada penelitian kali ini, yaitu antara pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan juga Disiplin Kerja

Pegawai pada suatu UPT Pemasarakatan. Dua variabel yang memiliki pengaruh pada penelitian ini yaitu:

Variabel bebas (X) :  
Kepemimpinan Transformasional  
Variabel terikat (Y) : Disiplin Kerja Pegawai.

Sumber data dari penelitian ini diperoleh dari sumber data primer yang dimana akan menggunakan lokasi yang sebenarnya untuk penelitian, dengan hasil dari kuisisioner yang nantinya akan diberikan pada pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berupa data internal atau eksternal dari suatu UPT Pemasarakatan yang tentunya untuk memperolehnya dapat diakses melalui internet, dokumen-dokumen, atau informasi yang terkait dengan UPT Pemasarakatan tersebut. Data sekunder pada penelitian kali ini adalah data dari website atau internet, artikel, jurnal, buku, media cetak atau elektronik, serta data yang nantinya akan didapat dari berbagai sumber selama penelitian ini berlangsung.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil merupakan semua pegawai pemasyarkatan Rutan Demak yang berjumlah 56 pegawai dengan 1 Orang KaUPT dan 1 orang BKO. Pengambilan sampel sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini dikarenakan seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak akan dijadikan sampel.

Uji validitas dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan dalam kuisisioner yang akan diajukan serta mengungkapkan apa yang akan diukur pada kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan menggunakan software IBM SPSS yang digunakan untuk menguji validasinya. Ada 6 item pernyataan terkait Kepemimpinan Transformasional serta 6 item terkait Disiplin Kerja Pegawai.

**Tabel 1. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional**

No	r htung	r table	Keterangan
1	0,443	0.2586	Valid
2	0,523	0.2586	Valid
3	0,712	0.2586	Valid
4	0,502	0.2586	Valid
5	0,620	0.2586	Valid
6	0,670	0.2586	Valid

Sumber: Data Primer SPSS

Berdasarkan data dari tabel 1.1 menunjukkan dari semua butir variabel Kepemimpinan Transformasional (X) diketahui terdapat satu r hitung yang lebih kecil dari nilai r tabel. Oleh karena itu hanya ada 6 butir pernyataan dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X) yang nantinya akan ditujukan pada 58 responden dapat dinyatakan telah valid dan dapat digunakan untuk pengukuran variabel penelitian.

**Tabel 1. 2 Uji Validitas Disiplin Kerja Pegawai**

No	r h	rtable	Keterangan
1	0,565	0.2586	Valid
2	0,859	0.2586	Valid
3	0,805	0.2586	Valid
4	0,679	0.2586	Valid
5	0,723	0.2586	Valid
6	0,535	0.2586	Valid

Sumber: Data Primer SPSS

Berdasarkan data tabel 3.2 tabel tersebut menunjukkan butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa 6 butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) yang akan ditujukan untuk 58 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas peneliti akan menggunakan 58 responden awal pada pengujian reliabilitas dengan tujuan untuk mendapatkan hasil instrumen dari kedua variabel yang nantinya akan ditentukan apakah instrumen dari kedua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai pengukuran. Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan.

**Tabel 1. 3 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0,789	6

Sumber: Data Primer SPSS

Berdasarkan tabel uji di atas, didapatkan angka 0,789 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan pernyataan yang akan dijadikan alat ukur pada penelitian kali sudah reliabel hal itu karena sudah melewati batas standar dari nilai *alpha* yakni > 0,6.

**Tabel 1. 4 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0,614	6

Sumber: Data Primer SPSS

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, didapatkan angka 0,614 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan pernyataan yang akan dijadikan alat ukur pada penelitian kali sudah reliabel hal itu karena sudah melewati batas standar dari nilai *alpha* yakni > 0,6.

Penelitian kali ini akan menggunakan kuisisioner untuk dijadikan alat ukur utama untuk mendapatkan data penelitian. Kuisisioner yang akan dilakukan nantinya akan berupa pernyataan dalam bentuk angket yang akan disebar kepada seluruh pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak yang akan dijadikan sampel penelitian.

Kuisisioner yang akan dilakukan akan mencangkup dua variabel yakni Kepemimpinan Transformasional (X) dan Disiplin Kerja Pegawai (Y) dengan menggunakan rincian pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional 6 item dan variabel disiplin kerja 6 item. Skala pengukuran yang digunakan untuk penelitian kali ini adalah skala pengukuran Likert dimana nantinya setiap item akan diukur menjadi 5 level yang akan dilakukan akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 5 Instrumen Skala Likert**

Skala	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber Data Diolah Penulis

Teknik Analisis Data yang digunakan peneliti untuk uji normalitas dimana menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Lalu uji statistik data, Uji t-statistik untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan Uji determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melaksanakan dan mewujudkan tujuan dari proses pemyarakatan serta dalam menjalankan roda organisasi di Rumah Tahanan Negara kelas IIB Demak maka salah satu komponen utama yang tak kalah penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM) berupa Petugas Pemyarakatan di Rutan Kelas IIB Demak yang berjumlah 58 personil. Berdasarkan perolehan data primer yang didapatkan penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan pada 58

orang responden. Adapun sebaran usia responden menurut perolehan dalam penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Usia	Total Responden (58)	Persentase (%)
17 - 26 Tahun	25	42%
27 - 36 Tahun	13	22%
37 - 46 Tahun	9	15%
Lebih Dari 46 Tahun	12	20%

**Tabel 1. 6 Tabel Usia**

*Sumber Data Diolah Penulis*

Dari deskripsi tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 17 - 26 tahun berjumlah 25 orang atau 42%, responden yang berusia 27 - 36 tahun berjumlah 13 orang atau 22%, responden yang berusia 37 - 46 tahun berjumlah 9 orang atau 15%, dan responden yang berusia lebih dari 46 Tahun tahun berjumlah 12 orang atau 20%. Berdasarkan umur responden yang digunakan dalam penelitian ini diketahui persentase paling tinggi pada usia 17 - 26 tahun dengan persentase 42% dari total responden. Sedangkan untuk usia 27 - 36 tahun memiliki persentase 22% pada urutan kedua. Selanjutnya untuk usia >46 tahun yaitu sebanyak 20% yang menggambarkan bahwa usia tua berada di urutan ketiga serta usia 37 - 46 tahun memiliki persentase 15% pada urutan keempat. Jumlah pegawai yang didominasi oleh usia muda seharusnya bisa dimanfaatkan dan diolah secara maksimal oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh data sebaran pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

**Tabel 1. 7 Tabel Pendidikan**

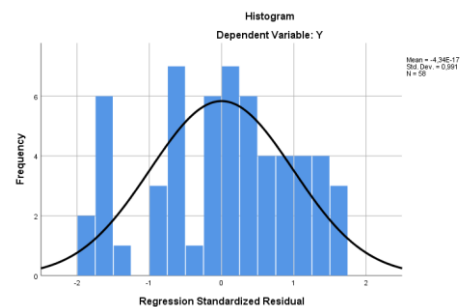
Pendidikan	Total Responden	Persentase
SMA	46	78%
S1	11	19%
S2	2	3%

*Sumber Data Diolah Penulis*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 46 orang atau 78%, responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 11 orang atau 19%, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 2 orang atau 3%. Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai di Rutan Kelas IIB Demak dapat kita ketahui bahwa kategori yang paling banyak adalah pegawai dengan pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 46 orang atau 78%.

**Uji Normalitas Data**

**Tabel 1.8 Hologram Uji Normalitas**



*Sumber Data Sesuai Pengujian*

Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat dilihat bahwa kurva disiplin kerja pegawai memiliki kemiringan, yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng, artinya disiplin kerja pegawai memiliki kecenderungan berdistribusi normal. Normalitas dapat juga dilihat dari output kurva norma *p-plot*. Selain itu

teknik uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov Test*.

**Tabel 1.9 Uji Kolmogrov Smirnov Test.**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97948983
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,082
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

Sumber Data Sesuai Pengujian

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dilihat pada kolom *Asymp. Sig (2-tailed)* pada tabel diatas yang menunjukkan angka 0,200. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,200 > 0,05 dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Penelitian ini menguji tingkat pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y). Peneliti melakukan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 26.

**Tabel 2.0 Tabel ANOVA**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,022	1	,022	5,506	,022 <sup>b</sup>
	Residual	,226	57	,004		
Total		,247	58			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X

Sumber Data Sesuai Pengujian

Pada tabel ANOVA diatas dapat diketahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikansi antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan tabel uji regresi tersebut dapat dilihat bahwa F = 5,506 dengan signifikansi atau probabilitas 0,022. Hasil nilai signifikansi 0,022 < 0,05 menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen organisasi.

Pada uji regresi linier sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y).

**Tabel 2.1 Uji Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,822	,233		12,112	,000
	X	,160	,068	,297	2,346	,022

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Sesuai Pengujian

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien arah regresi dengan melihat hasil tabel *coefficientsa*. Pada kolom *unstandardized coefficients* dalam sub kolom B, terdapat nilai *constant* (konstanta) sebesar 2,822. Sedangkan nilai koefisien arah regresi 0,160.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,822 + 0,160X$$

**Keterangan :**

- Y = Disiplin kerja pegawai (dependen)
- X = Kepemimpinan Transformasional (independen)

- a = Konstanta
- b = Koefisien

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini dapat berupa pertambahan jika b bernilai positif dan penurunan jika b bernilai negatif.



**Uji Signifikansi**

Hasil uji signifikansi dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 2.2 Uji Siginifikansi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,822	,233	12,112	,000
	X	,160	,068	,297	,022

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Sesuai Pengujian

Dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,346. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu 2,346 > 2,00324 dan hasil nilai signifikansi 0,022 < 0,05. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai t hitung > t tabel (2,346 > 2,00324). Hal tersebut menandakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima memiliki makna adanya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel disiplin kerja pegawai.

**Uji Determinasi**

**Tabel 2.3 Uji koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,297 <sup>a</sup>	,088	,072	,06291

a. Predictors: (Constant), X

Sumber Data Sesuai Pengujian

Berdasarkan pada hasil data tabel di atas ditemukan nilai R sebagai koefisien korelasi sebesar 0,297. Hal ini berarti ada hubungan korelasi positif lemah antara variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pegawai karena 0,297 < 0,5. Sedangkan nilai R Square (R2) atau koefisien dterminasi sebesar 0,072. Berdasarkan nilai R square tersebut dapat dijelaskan

bahwa kepemimpinan transformasional di Rutan Kelas IIB Demak mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 8,8%. Sedangkan sisanya sebesar 91,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Trenggalek. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t atau uji signifikansi yang menghasilkan t hitung sebesar 2,346 sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu 2,00324 maka t (hitung) > t (tabel) (2,346 > 2,00324). Dari hasil tersebut memiliki makna bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yaitu adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak.

Peneliti menemukan fakta bahwa peran pemimpin yang menggambarkan kepemimpinan transformasional di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak telah diterapkan secara langsung kepada pegawai seperti memberi contoh dan instruksi yang tepat dan baik kepada pegawai serta memberikan energi positif sehingga akan meningkatkan disiplin kerja dalam diri pegawai. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai memiliki makna bahwa disiplin pegawai akan meningkat dengan baik apabila kepemimpinan transformasional telah ditetapkan secara langsung oleh kepala Rutan. Jika kepemimpinan transformasional di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak sudah diterapkan maka peningkatan tingkat disiplin pegawai akan terus bertambah hal ini akan berdampak kepada sikap pegawai terhadap organisasi yang bernilai positif yaitu rasa kepercayaan yang tinggi terhadap



organisasi, keterlibatan sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan Dari hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menggunakan SPSS versi 26 maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak. Dalam penelitian menghasilkan temuan bahwa pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi memiliki persentase yang kecil. Maka penulis menyarankan agar diadakan penelitian lagi di organisasi lain yang berbeda mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Selain itu peneliti juga menyarankan agar mencari sampel yang lebih representatif dengan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga generalisasi penelitian dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada beberapa pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

Bagga, S. K., Gera, S., Haque, S. N. (2022). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. Elsevier.

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance?. Elsevier.

Bunjak, A., Bruch, H., Cerne, M., (2022). Context is key: The joint roles of transformational and shared leadership and management innovation in predicting employee IT innovation

adoption. Elsevier, 66.

Dwipayana, G. I., & Sariyathi, N. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA THE JAYAKARTA BALI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 2913-2941.

Firman, N., Mustari, N., & Tahir, N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TAKALAR. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 2(2), 110-120.

GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107.  
<https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>

Hasni, patri, Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27-35.

Hornyak, N., Patterson, P., Orchard, P., Allison, K. R. (2022). Support, develop, empower: The co-development of a youth leadership framework. Elsevier, 137.

Hussain, S. T., Lei, S., Akram, N., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical and review of the role of leadership employee involvement in organizational change. *Elsevier*, 3, 123-127

Jufrizen & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin kinerja pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>

Maclean, M., Shaw, G., Harvey, C. (2022). Business as service? Human Relations and the British interwar management movement. *Sage*, 75(8), 1585 -1614

Mahendra, K. O., & Mujiati, N. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN

BURNOUT PADA KINERJA KARYAWAN ARMA MUSEUM AND RESORT. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 3172-3197.

Muhammad, R., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada CV Kalingga Jaya di Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 110-119.

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kinerja pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.  
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

Ramadhani, G. M., Saryadi, & Widiartanto. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 79-90.

Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kinerja pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307-316.  
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>

Sari, P. O. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN KONTINUANS DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KESIAPAN BERUBAH (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta). *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 68-89.  
<https://doi.org/10.24071/exero.2018.010104>

Setiaji, A., & Djastuti, I. (2015). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Staff PT TASPEN (PERSERO Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 1-16. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 189-198.

Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence

of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.

Weatherburn, M. (2019). Human Relations' Invented Traditions: Sociotechnical Research and Worker Motivation at the Interwar Rowntree Cocoa Works. *Sage*, 1-25

Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*, 16, 177-184.

#### **Buku**

Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Unit Pelaksana Teknis Pemasyaraktan*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Bass, B., & Riggio, R. (2005). *Transformational Leadership* (2 ed.). New York: LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES.  
[doi:https://doi.org/10.4324/9781410617095](https://doi.org/10.4324/9781410617095)

Chaniago, A. (2017). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

Creswell, J. (2014). *RESEARCH DESIGN*. London : SAGE.

M. Ivancevich , L. Gibson, J., Donnelly, Jr., J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved.

#### **Peraturan Pemerintah**

Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta