



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPR RI KOMISI IX DI JAKARTA

The Influence Of Transformational Leadership, Work Behaviour And Dicipline On Employee Work Performance At DPR RI Commision IX In Jakarta

Novita Sari*, Sukmawati Mardjuni, A. Arifuddin Mane

Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: novvtsari@gmail.com

Diterima: 30 Agustus 2023/Disetujui: 30 Desember 2023

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku terhadap prestasi kerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Perilaku kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Perilaku, Disiplin, Prestasi Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aimed to identify and analyze the effect of transformational leadership on employee performance, to identify and analyze the influence of work behavior on employee performance, to determine and analyze the influence of discipline on employee performance. To achieve this goal, data collection techniques were used by distributing questionnaires, with data analysis technique using multiple regression analysis. The result of the study found that transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance at DPR RI Commission IX. Work behavior has a positive and significant influence on employee performance at DPR RI Commission IX. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance at DPR RI Commission IX.

Keywords: Transformational Leadership, Behavior, Discipline, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Dalam reformasi pada negara demokrasi di Indonesia saat ini, terdapat dorongan dari masyarakat yang menghendaki adanya pemerintahan yang baik dan transparan dalam pemerintahan. Reformasi ini akan membentuk kesadaran masyarakat Indonesia untuk berpartisipasi dalam pemerintahan sehingga akan memberikan keterbukaan informasi publik yang menjadi ciri penting bagi kedaulatan rakyat guna membentuk penyelenggaraan negara yang baik serta bersih di mana keterbukaan informasi merupakan sarana

dalam mengoptimalkan pengawasan dan partisipasi publik terhadap penyelenggaraan negara dan badan publik lainnya yang menggunakan anggaran negara, baik itu APBN maupun APBD.

Salah satu fungsi dan peran yang menjadi penentu yang mempengaruhi reformasi pada negara demokrasi di Indonesia adalah Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) yakni merupakan lembaga legislatif di Indonesia yang berperan penting dalam sistem politik negara. DPR memiliki fungsi dan peran dalam proses reformasi negara di Indonesia di mana fungsi dan

peran DPR dalam reformasi negara yakni sebagai pegawai terhadap kinerja pemerintah di mana dalam konteks reformasi negara, DPR memainkan peran penting untuk mengawasi implementasi kebijakan dan program pemerintah. Selain itu dapat memeriksa tindakan pemerintah, memanggil menteri, atau pejabat negara dalam memberikan penjelasan serta memberikan saran dan rekomendasi guna memastikan agar pemerintah menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan kepentingan rakyat.

Secara keseluruhan, DPR berperan penting dalam proses reformasi negara di Indonesia. Melalui fungsi tersebut, DPR dapat berkontribusi dalam menghasilkan kebijakan yang mendukung perubahan positif, memastikan kinerja pemerintah yang akuntabel, mewakili aspirasi rakyat, serta melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, salah satu upaya DPR dalam melancarkan aktivitasnya adalah memerlukan sumber daya manusia (SDM). SDM adalah aset penting bagi suatu organisasi sehingga sangat diperlukan pengelolaan manajemen SDM di mana manajemen sumber daya manusia menggambarkan bagaimana suatu organisasi dapat mengelola SDM secara tepat dan andal guna tujuan organisasi dapat tercapai. (Tiong, 2023).

Salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan manajemen SDM adalah prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan, (2019) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dalam mencapai prestasi kerja yang baik, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi yakni kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yakni disiplin kerja di mana pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Dalam artian tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dalam mewujudkan tujuannya sehingga kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini didasari dari penelitian oleh Siregar dkk (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun penelitian oleh Wulandari (2015) tidak dapat membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Terkait dengan peneliti yang sebelumnya ditemukan terdapat inkonsistensi yang dilakukan peneliti sebelumnya.

Dengan demikian maka perlu dilakukan pengembangan penelitian sebelumnya. Masalah kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan transformasional yang dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (Suwatno, 2019). Berdasarkan pendapat terkait dengan kepemimpinan transformasional, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional diperlukan pada organisasi yang berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasi ke taraf yang lebih

tinggi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini didasari dari penelitian oleh Wen (2022), Sudarsono (2016), dan Arifin (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Namun Wollah dan Soegoto (2015) tidak dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan adanya riset gap karena terdapat inkonsistensi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah perilaku kerja. Perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja (Robbin & Judge, 2016) sehingga dalam penelitian terkait dengan pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dalam penelitian ini masih ditemukan adanya riset gap yakni belum adanya peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini didasari oleh Akbar dkk (2022), Manampiring & Kojo (2019) menemukan bahwa perilaku kerja mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hal ini yang menjadi kebaruan (novelty) dalam penelitian dengan memilih prestasi kerja sebagai variabel dependen. Hal ini memiliki alasan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta berperan penting dalam menjalankan fungsi legislatif mengawasi pelaksanaan kebijakan publik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, masih kurangnya peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Teori goal setting yang menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan menantang yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu sehingga dalam konteks Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta bahwa dalam penentuan tujuan yang spesifik dan relevan dapat membantu pegawai fokus pada pencapaian target kinerja yang diinginkan. Melalui goal setting yang efektif dapat merencanakan tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen terhadap tugas dan meningkatkan upaya kerja pegawai dalam mencapai prestasi yang tinggi. Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta merupakan salah satu bagian dalam organisasi yang berperan penting dalam struktur DPR RI yang berperan sebagai lembaga legislatif utama di Indonesia yang bertugas untuk mewakili kepentingan rakyat dan Komisi IX merupakan salah satu dari 11 komisi yang terbentuk dalam DPR RI dan memiliki tanggung jawab dalam mengurus ketenagakerjaan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial.

Fenomena terkait dengan prestasi kerja pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yang diperoleh dari hasil pengamatan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dilihat dari kepemimpinan transformasional di mana menunjukkan pimpinan dinilai masih kurang dalam menginspirasi pegawai lain untuk pencapaian tujuan. Adapun dilihat dari perilaku kerja menunjukkan bahwa penempatan kerja pegawai yang

dinilai masih belum berdasarkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam hal kedisiplinan pegawai, masih ditemukan adanya permasalahan di mana masih adanya pegawai yang hadir kurang tepat waktu dalam bekerja.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku terhadap prestasi kerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis. Metode kuantitatif akan menghasilkan signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti, khususnya yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 27.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang akan dilakukan peneliti tepatnya pada kantor DPR RI Komisi IX yang berlokasi di Jalan Jenderal Gatot Subroto, Senayan Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli tahun 2023.

c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019) sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada 9 fraksi pada Kantor DPR RI yang berjumlah sebanyak 459. Perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus sloving dan memperoleh jumlah sampel 82 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yakni teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Dalam hal ini pegawai khusus masa kerja di atas 2 tahun.

d. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1), perilaku kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).

Kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Perilaku adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seseorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa, dan dipahami untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah prestasi kerja pegawai (Y). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran penulisan dapat dicapai adalah: 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan atau observasi secara langsung pada Kantor DPR RI di Jakarta; 2) Dokumen-dokumen, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip pada Kantor RI di Jakarta yang terdiri dari jumlah pegawai, data absensi, data kinerja, serta data lainnya yang menunjang penelitian ini; dan c) Kuesioner, yaitu penulis mengajukan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya yang diisi oleh responden mengenai karakteristik responden dan pendapat responden mengenai kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dinilai dengan menggunakan skala likert dengan kriteria pengukuran yaitu: sangat setuju (SS)=5, setuju (S)=4, ragu-ragu (RR)=3, tidak setuju (TS)=2 dan sangat tidak setuju (STS)=1. Alasan menggunakan kuesioner karena memudahkan peneliti dalam mengetahui persepsi jawaban responden atas variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

f. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data kualitatif dan kuantitatif: Data kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai dalam organisasi serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai, data kinerja pegawai, jumlah pegawai yang tidak disiplin, serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada responden melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden terkait dengan variabel yang diteliti. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku literatur, artikel, jurnal,

karangan ilmiah, serta arsip-arsip yang ada kaitannya dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini.

g. Teknis Analisis Data

Analisis data yang dapat digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan program SPSS Versi 27.

1) Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, dan modus untuk mengetahui persepsi responden. Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis di mana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden atas variabel-variabel penelitian.

Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, masing-masing variabel dilakukan skoring. Menurut Sugiyono (2019) langkah melakukan analisis skoring yakni hasil rata-rata tanggapan responden pada setiap item pernyataan, indikator, dan variabel selanjutnya dapat dikategorikan menggunakan panduan rumus interval kelas sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,80 \end{aligned}$$

Nilai ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman untuk menentukan kategori berdasarkan interval rata-ratanya, yaitu sebagai berikut

- a) 1,00 - 1,80 : Sangat rendah
- b) 1,81 - 2,60 : Rendah
- c) 2,61 - 3,40 : Netral
- d) 3,41 - 4,20 : Tinggi
- e) 4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

2) Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan waktu atau kecermatan instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. (Priyanto, 2018). Kriteria pengujian adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS akan digunakan metode Cronbach's Alpha. Jika reliabilitas lebih dari 0,6 adalah baik dan dapat diterima (Priyanto, 2018).

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memperoleh nilai/hasil yang tidak biasa atau estimator linier tidak bias yang terbaik model regresi harus memenuhi beberapa asumsi. Adapun asumsi-asumsi yang dimaksud adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti sebelum menentukan teknik statistik yang digunakan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak adalah dengan uji Lilefors dengan melihat nilai pada Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05. Uji multikolinieritas adalah keadaan di mana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi (Priyanto, 2018).

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi atau syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi. (Priyanto, 2018).

Uji linearitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear, dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Regresi linier berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui apakah masing-masing variabel dependen berhubungan positif atau negatif. Rumus persamaan regresi linear berganda dikemukakan (Priyanto, 2018) sebagai berikut

$$Y = bo + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi kerja pegawai
- X1 = Kepemimpinan transformasional
- X2 = Perilaku kerja
- X3 = Disiplin kerja
- bo = Konstanta
- b1, b2 dan b3 = Koefisien regresi

5) Pengujian Hipotesis

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai thitung \geq ttabel

maka variabel bebasnya memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F (serempak) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang serempak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai Fhitung \geq Ftabel maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang serempak terhadap variabel terikat dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 27.

6) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Variasi variabel independen yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun

variasi variabel dependen. Nilai $R^2=1$ maka variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna (Priyanto, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrumen penelitian maka dapat dilakukan pengujian mengenai sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Dalam melakukan pengujian dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS release 27 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1.
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.416	0.316		1.316	0.192
Kepemimpinan Transformasional	0.276	0.132	0.245	2.098	0.039
Perilaku kerja	0.305	0.146	0.290	3.081	0.041
Disiplin kerja	0.307	0.143	0.274	2.138	0.036

Sumber: Hasil Analisa Data, 2023.

Berdasarkan Tabel 1. mengenai hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS release 27 maka akan disajikan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,416bo + 0,276X1 + 0,305X2 + 0,307X3.$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan persamaan tersebut bahwa $b_0 = 0,416$ mengindikasikan bahwa jika variabel independen (kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja) konstan maka besarnya prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,416. Nilai $b_1 = 0,276$ mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 poin kepemimpinan transformasional maka akan diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,276 poin. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja pegawai. Nilai $b_2 = 0,305$ mengindikasikan bahwa

setiap kenaikan 1 poin perilaku kerja maka akan diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,305 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik perilaku kerja pegawai maka akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai $b_3 = 0,307$ mengindikasikan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 poin maka akan diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,307 poin sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dalam bekerja maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

2) Pengujian Hipotesis

Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS versi 27 dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.523	.47181

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja pegawai

Sumber: Hasil Analisa Data, 2023.

Tabel 2 menunjukkan nilai R sebesar 0,735. Hal ini dapat diartikan bahwa korelasi antara kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah kuat. Adapun besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,523 atau 52,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel prestasi kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja adalah

sebesar 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3) Hasil Uji F (uji Serempak)

Hasil uji F dimaksudkan untuk menguji apakah variabel bebas yang diteliti memberikan pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat di mana dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan

transformasional, perilaku kerja, disiplin kerja secara bersama-sama atau serempak terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk melakukan pengujian secara serempak maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai signifikan. Apabila nilai probabilitas lebih kecil

dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a . Hasil pengujian serempak maka dapat dilihat pada Tabel 3. berikut.

Tabel 3.
Hasil

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.398	3	6.799	30.545	0.001
Residual	17.363	78	.223		
Total	37.761	81			

Sumber: Hasil Analisa Data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak maka nilai F diperoleh sebesar 30.545 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak atau simultan terhadap prestasi kerja pegawai khususnya pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4) Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau uji parsial bertujuan untuk menguji apakah pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil uji t yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 27 dapat ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.
Hasil

Variabel	t	Sig.	(α)	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	2.098	0.039	0,05	Berpengaruh signifikan
Perilaku kerja	2.081	0.041	0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin kerja pegawai	2.138	0.036	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Analisa Data, 2023

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4, variabel mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,039. Hal ini berarti H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$. Jadi, hipotesis pertama diterima. Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4, variabel perilaku kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$. Jadi, hipotesis kedua diterima. Hasil uji hipotesis 3 di mana variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,036. Hal ini diartikan menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karena tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Jadi, hipotesis ketiga diterima.

b. **Pembahasan**

1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil indeks skor jawaban responden melalui penyebaran kuesioner kepada setiap pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yang menunjukkan bahwa dari keempat indikator kepemimpinan transformasional maka skor yang terendah adalah idealized influence. Hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang memberikan persepsi bahwa pimpinan kurang memberikan inspirasi kepada setiap pegawai dalam penanganan pekerjaan

yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasionalnya, khususnya dalam lingkup kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta.

Adapun skor yang tertinggi adalah individualized consideration. Hal ini dikarenakan persepsi pegawai telah merasa adanya perhatian atasannya dalam memberikan perhatian dan juga adanya pemahaman pimpinan dengan kebutuhan dan aspirasi pegawai dalam menangani pekerjaannya. Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan selama ini sudah dapat memberikan dampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan selama ini sudah dapat meningkatkan prestasi kerja bagi pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Alasannya karena pimpinan dinilai sudah memiliki perhatiannya dan aspirasi kepada setiap pegawai dengan kebutuhan dan aspirasinya dan selain itu adanya kesempatan pegawai yang diberikan pimpinan untuk pengembangan potensinya selama bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta.

Dalam penelitian yakni yang dilakukan oleh Angrian permana dkk (2017), Herlina (2021) dan Ariani dkk (2020) yang telah sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti dan tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Soegoto (2015) yang tidak dapat membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun dilihat dari teori goal setting dalam buku

Tiong (2023) yang menjelaskan bahwa tujuan yang lebih spesifik dan ambisius mengarah pada peningkatan kerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah atau umum sedangkan yang ditemukan oleh peneliti dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional telah mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta melalui teori goal setting yaitu penetapan tujuan yang jelas, peningkatan komitmen tujuan, pemberian dukungan dan sumber daya, serta mendorong kreatifitas dan inovasi. Dalam kombinasi dengan teori goal setting maka kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan berorientasi pada pencapaian prestasi yang tinggi sehingga dalam penelitian ini yang mendukung dengan teori goal setting.

2) Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis data dalam penelitian yakni pengujian pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta menunjukkan bahwa perilaku kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik perilaku kerja pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Hasil analisis yang telah mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi dan Yusra (2022). Sedangkan dalam teori goal setting yang dikembangkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham yang menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan relevan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah ditemukan melalui hasil pengamatan di kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yang menemukan bahwa dalam penerapan goal setting yang mendukung dengan yang ditemukan oleh peneliti karena dengan adanya perilaku kerja yang baik maka akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai lebih baik sehingga dengan menetapkan tujuan yang jelas maka akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja bagi pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Jadi, penelitian ini sejalan dengan teori goal setting yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Skor jawaban responden yang terendah adalah tingkat kehadiran pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jam masuknya pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja sehingga menjadi perhatian bagi pimpinan untuk lebih meningkatkan ketepatan pegawai untuk bekerja untuk di masa akan datang. Adapun skor yang tertinggi adalah kesadaran bekerja karena pegawai yang bekerja memiliki perhatian penuh dan fokus untuk melaksanakan pekerjaan menurut tugas dan tanggung jawabnya. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai yang telah memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai khususnya pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam menangani

pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil pengamatan dalam penelitian yang didukung dengan penelitian oleh Mahendra dan Mujiati (2015).

Namun penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) yang tidak dapat membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sehingga dalam teori goal setting mendukung dengan yang ditemukan oleh peneliti bahwa dengan disiplin kerja pegawai maka akan memberikan dampak positif untuk peningkatan prestasi kerja pegawai, khususnya pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Alasannya bahwa dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan memberikan penghargaan atas pencapaian prestasi kerja tersebut dan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja maka akan meningkatkan efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang kuat akan membantu manajemen waktu yang efektif dan peningkatan kualitas kerja yang lebih baik. Dari hasil pengamatan pada penelitian ini bahwa dalam teori goal setting yang menyediakan dasar yang kuat untuk memahami bagaimana disiplin kerja yang tinggi sehingga berkontribusi pada prestasi kerja pegawai, khususnya pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, memantau kemajuan, memberikan umpan balik, dan memastikan disiplin kerja yang tinggi maka pegawai akan lebih mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan sehingga memberikan kontribusi terhadap tugas dan tanggung jawab dalam penanganan pekerjaan menurut tupoksinya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Perilaku kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Temuan empirik bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX.

Saran-saran yang dapat diberikan kepada pimpinan kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta untuk membangun visi yang kuat yakni dengan mengkomunikasikan visi yang jelas dan inspiratif kepada pegawai. Dengan demikian akan membantu untuk menciptakan semangat dan tujuan bersama dalam memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi secara maksimal. Sebaiknya Pimpinan kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta perlu mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan berani mengambil risiko dalam menjalankan tugas mereka, memberikan ruang untuk inovasi, dan mendukung ide-ide baru sehingga akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Disarankan kepada Pimpinan kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta harus mendengarkan dan merespons masukan

serta kebutuhan pegawai, memberikan dukungan dan pembinaan yang diperlukan, serta membangun hubungan yang kuat antara pimpinan dan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, P. (2019). Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatoni, S. & P. (2018). Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor. Kota Malang.
- Hasibuan, B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur. *Goodwill: Jurnal Penelitian Akutansi*, 1(1), 59–67.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revi)*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Herlina. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Tesis STIE Nobel Indonesia, Makassar.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maliki, Y. dan. (2022). *Perilaku Organisasi, (edisi pert)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Manampiring, B., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4026–4035.
- Nurkholis. (2018). Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan*, 1 (1), 24–44.
- Nurwahidah, H. H., & B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *The Effect of Work Discipline, Working Culture, and Work*, 1(1), 25–43.
- Piter, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik (cetakan pe)*. Yogyakarta, Deepublish.
- Putu Darmawan Putral, Wayan Bagia, N. N. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Bulan Maret Tahun 2019 P-ISSN: 2476-8782.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (E. Kedua (ed.); edisi kedua)*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. London: Pearson Education Limited.
- Runjabat. (2021). *Perilaku Organisasi (eisi perta)*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, A. H. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. *Jurnal Manajemen*, 3(1).
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Wahyuni, T. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Titans Agency Prudential Life Assurance di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17) Volume 5, Nomor 2, Nov 2020, Halaman 31-46*.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619 (Print)* [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id).
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahjono., E. a. (2020). *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0 (edisi pert)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wen, G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Volume 2, Issue 1 Jurnal IMagister Manajemen Universitas Terbuka. E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN: 2747-2000*.