



## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sidoarjo

Windy<sup>1</sup>, Sundjoto<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>, Rifda Fitrianty<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

[windy24010014@gmail.com](mailto:windy24010014@gmail.com)<sup>1</sup>, [sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id](mailto:sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id)<sup>2</sup>, [sundjoto@stiemahardhika.ac.id](mailto:sundjoto@stiemahardhika.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

*Transformasi digital dan meningkatnya tuntutan pelayanan publik menuntut organisasi pemerintah daerah untuk memiliki kinerja pegawai yang optimal. Namun, dalam praktiknya masih dijumpai permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang adaptif dan tingkat disiplin kerja yang belum konsisten, khususnya pada instansi yang berperan strategis dalam pengelolaan teknologi informasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 51 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert empat poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, didahului dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja sebesar 24,3 persen. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai pada organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh kepemimpinan yang inspiratif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan instansi pemerintah daerah untuk memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional, membangun budaya disiplin kerja yang berkelanjutan, serta menyempurnakan sistem pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.*

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Organisasi Publik, Pemerintahan Daerah

### 1. Pendahuluan

Dalam era transformasi digital dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi perhatian utama dalam lingkungan organisasi pemerintahan, di mana efektivitas penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja aparatur di setiap pemerintah daerah.

Dalam instansi pemerintah daerah, sumber daya manusia yang dimiliki memiliki karakteristik, watak, dan perilaku yang beragam. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain latar belakang pendidikan, keterampilan kerja, pengalaman, faktor genetik, dan lingkungan kerja. Keberagaman perilaku ini memengaruhi jalannya kegiatan organisasi serta berdampak pada capaian kinerja dan kualitas pelayanan publik yang diterima oleh masyarakat.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Sidoarjo memiliki peran strategis dalam mendukung transformasi digital pemerintahan daerah. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat, tuntutan terhadap kecepatan respons, akurasi layanan, dan efektivitas pelayanan publik semakin meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan kondisi rendahnya kinerja sebagian pegawai, fluktiasi disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan yang belum

sepenuhnya adaptif terhadap perubahan. Kondisi ini menjadi hambatan dalam pencapaian target organisasi secara optimal dan berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam mendorong perubahan perilaku kerja pegawai. Bass dan Avolio (1994) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu merangsang motivasi intrinsik, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong perilaku kerja yang positif. Temuan Wang et al. (2017) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan ini berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan inovasi pegawai, khususnya dalam lingkungan kerja yang dinamis. Di sisi lain, disiplin kerja sebagai bentuk ketiautan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas terbukti menjadi faktor pendukung utama peningkatan kinerja organisasi (Luthans, 2011; Simamora, 2018).

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan langsung berdampak positif terhadap perilaku dan motivasi pegawai, sementara disiplin kerja dapat diperkuat melalui iklim organisasi yang kondusif. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh faktor sosial dan psikologis dalam organisasi. Fokus penelitian ini dibatasi pada lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo, sehingga temuan penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi pada konteks organisasi publik lainnya.

Permasalahan utama yang menjadi perhatian adalah lemahnya implementasi praktik disiplin kerja, seperti keterlambatan kehadiran dan rendahnya konsistensi penyelesaian tugas, yang mengindikasikan lemahnya iklim disiplin organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang masih cenderung transaksional belum sepenuhnya mampu membangkitkan semangat inovasi dan keterlibatan emosional pegawai. Untuk mengatasi kondisi tersebut, diperlukan penguatan kepemimpinan transformasional sebagai katalisator perubahan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga menekankan pemberdayaan individu, penciptaan visi bersama, dan pengembangan potensi pegawai secara berkelanjutan. Argumentasi ini sejalan dengan Full Range Leadership Model yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam organisasi yang membutuhkan adaptasi dan inovasi (Bass, 1990).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, serta memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara empiris melalui analisis statistik (Creswell, 2014). Objek penelitian adalah kinerja pegawai, dengan variabel independen berupa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Penelitian dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Sidoarjo, yang dipilih karena perannya yang strategis dalam mendukung transformasi digital pemerintahan daerah. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lokasi penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Diskominfo Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Kriteria sampel meliputi pegawai berstatus tetap dan memiliki masa kerja minimal dua tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 51 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun menggunakan skala Likert empat tingkat, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Penggunaan skala ini bertujuan untuk menghindari kecenderungan jawaban netral dan meningkatkan ketegasan persepsi responden (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional ( inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian individual (individualized consideration) sebagaimana dikemukakan oleh Bass dan

Avolio (1994). Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada peraturan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam penyelesaian tugas (Simamora, 2018). Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama (Mangkunegara, 2017).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi item–total, dengan ketentuan nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai di atas 0,60 sebagai batas minimal reliabilitas instrumen (Ghozali, 2018). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel.

Selanjutnya, data yang telah memenuhi persyaratan instrumen dianalisis melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan (Gujarati & Porter, 2009).

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, uji  $F$  untuk menguji pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen (Ghozali, 2018).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan yang bersifat transformasional diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara nyata. Selain itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, konsistensi kehadiran, serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pengujian secara simultan melalui uji  $F$  menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh kombinasi kedua variabel independen tersebut, sehingga model regresi yang digunakan dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

#### Uji Validitas

Dengan menggunakan tingkat signifikan uji dua arah menggunakan uji Pearson Correlation dengan menggunakan SPSS 22.0, dengan  $Df = N = 51$  dan  $r_{tabel} = 0,271$  diperoleh hasil uji validitas instrumen kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

No. item soal $X_1$	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Pertanyaan 1	0,690	0,271	Valid
Pertanyaan 2	0,778	0,271	Valid
Pertanyaan 3	0,798	0,271	Valid

Pertanyaan 4	0,801	0,271	Valid
Pertanyaan 5	0,494	0,271	Valid
Pertanyaan 6	0,916	0,271	Valid
Pertanyaan 7	0,670	0,271	Valid
Pertanyaan 8	0,856	0,271	Valid
Pertanyaan 9	0,730	0,271	Valid
Pertanyaan 10	0,730	0,271	Valid
Pertanyaan 11	0,729	0,271	Valid
Pertanyaan 12	0,856	0,271	Valid
Pertanyaan 13	0,683	0,271	Valid
Pertanyaan 14	0,781	0,271	Valid
Pertanyaan 15	0,810	0,271	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 22.0 diperoleh  $r_{hitung}$  untuk masing-masing butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian untuk 16 butir pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No. item soal $X_2$	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Pertanyaan 1	0,801	0,271	Valid
Pertanyaan 2	0,949	0,271	Valid
Pertanyaan 3	0,789	0,271	Valid

Pertanyaan 4	0,562	0,271	Valid
Pertanyaan 5	0,949	0,271	Valid
Pertanyaan 6	0,924	0,271	Valid
Pertanyaan 7	0,723	0,271	Valid
Pertanyaan 8	0,613	0,271	Valid
Pertanyaan 9	0,734	0,271	Valid
Pertanyaan 10	0,928	0,271	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 22.0 diperoleh  $r_{hitung}$  untuk masing-masing butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian untuk 16 butir pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. item soal Y	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Pertanyaan 1	0,829	0,271	Valid
Pertanyaan 2	0,591	0,271	Valid
Pertanyaan 3	0,784	0,271	Valid
Pertanyaan 4	0,553	0,271	Valid
Pertanyaan 5	0,869	0,271	Valid
Pertanyaan 6	0,829	0,271	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 22.0 diperoleh  $r_{hitung}$  untuk masing-masing butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian untuk 16 butir pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.

### **Uji Realibilitas**

Uji realibilitas menggunakan SPSS 22.0 dan dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha 0,6 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,946	Reliable
X <sub>2</sub>	0,959	Reliable
Y	0,764	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil penelitian diperoleh semua nilai cronbach alpha pada variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y lebih besar dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument yang digunakan untuk menggambarkan semua variabel dapat dinyatakan reliabel atau handal.

### **Uji Multikolinearitas**

Dengan menggunakan SPSS 22.0 diperoleh Variance Infation Factor (VIF) sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai VIF Variabel X<sub>1</sub> dan Variabel X<sub>2</sub>

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	X1	,932	1,073
	X2	,932	1,073

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Nilai tolerance X<sub>1</sub>= 0,932 > 0,10 dan X<sub>2</sub>= 0,932 > 0,10 dan Nilai VIF X<sub>1</sub> = 1,073 ≤ 10 dan X<sub>2</sub>= 1,073 ≤ 10 dapat disimpulkan bahwa variable X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang dimiliki.

### **Heteroskedastisitas**

Uji Glejser digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan cara meregresikan variabel indepent dengan variabel absolute residual menggunakan alat bantu SPSS 22.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Signifikan Heteroskedastisitas Variabel X<sub>1</sub> dan Variabel X<sub>2</sub>  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constan t)	5.499	6.649		.827
	X1	-.104	.087	-.173	-1.198
	X2	.079	.076	.151	1.045

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Diperoleh nilai signifikan  $X_1 = 0,237 > 0,05$ , maka variabel kepemimpinan trasnformasional tidak terjadi heteroskedastisitas, dan nilai signifikan  $X_2 = 0,301 > 0,05$ , maka variabel disiplin kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal yang dilihat dengan Uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 7. Tabel Uji Kolmogorov Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,23804204
Most Extreme	Absolute	,116
Differences	Positive	,105
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 5. diatas diperoleh Tingkat Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,081  $\geq 0,05$   $H_0 > 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.

Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel Penelitian Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) Secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari kecenderungan jawaban responden yang berada pada kategori setuju. Pegawai menunjukkan persepsi bahwa pimpinan memiliki visi kerja yang jelas, memberikan arahan, serta mendorong pegawai untuk berinovasi. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Jawaban responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan persepsi yang baik terhadap penerapan aturan organisasi. Mayoritas mengaku mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, serta mengikuti prosedur operasional yang berlaku. Variabel Kinerja Pegawai (Y) Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik. Pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan target, menjaga kualitas output, serta berkontribusi dalam proses kerja tim.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Detremiasi ( $R^2$ )**

Dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.0 diperoleh uji determinasi Sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,493 <sup>a</sup>	,243	,212	5,344	,243	7,862

Change Statistics

Model	df1	df2	Sig. F Change
1	2	49	,001

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel summary bahwa besar nilai R = 0,493 dan nilai koefisien determinasi R square = 0,243. Maka berdasarkan hasil olahan SPSS 22.0 dan dengan rumus KD = 0,243 x 100 % = 24,3 %. Menunjukkan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel bebas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel terikat Y sebesar 24,3 %. Sedangkan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji F

Tabel 9. Anova  
**ANOVAa**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	449,016	224,508	7,862	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1399,291	28,557		
	Total	1848,308	51		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Diperoleh F hitung = 7,862 dan dibandingkan dengan F tabel, dimana Df1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2, dan Df2 (N2) = n-k = 51-3 = 48 diperoleh F tabel = 3,19. Dapat disimpulkan F hitung = 7,862 ≥ 3,19 , bahwa X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> memiliki pengaruh bersama - sama yang positif atau signifikan terhadap variable Y. Dengan kata lain:

H<sub>0</sub> diterima artinya : terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama- sama dari seluruh variabel bebas X<sub>1</sub> (kepemimpinan transformasional), X<sub>2</sub> (disiplin kerja) terhadap variabel tidak bebas Y (kinerja pegawai).

Tabel 10. Uji T  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14,210	10,044	1,415	,163
	X1	,389	,131	,380	,005
	X2	,372	,112	,428	,002

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dengan df = n-k = 51-3 = 48 diperoleh t tabel = 2,01063. Nilai t hitung X1= 2,955 ≥ 2,01063 maka dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung X2= 3,323 ≥ 2,01063 maka dikatakan bahwa variabel disiplin kerja X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Atau dengan kata lain:

H<sub>0</sub> diterima: Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo

H<sub>0</sub> diterima : Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo.

### Pembahasan

Dari pengujian hipotesis diperoleh persamaan regresi linear berganda: Y = 14,210 + 0,389 X<sub>1</sub> + 0,372 X<sub>2</sub>. Nilai konstanta yang didapat sebesar 14,210 memiliki arti bahwa apabila variabel kepemimpinan

transformasional, dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol maka nilai disiplin kerja adalah sebesar 14,210. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional bernilai positif sebesar 0,389 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel kepemimpinan transformasional akan menyebabkan kenaikan pada keputusan kinerja pegawai sebesar 0,389. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,372 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel disiplin kerja akan menyebabkan kenaikan pada keputusan kinerja pegawai sebesar 0,372.

Diketahui nilai  $R^2 = 0,234$  diartikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 24,3% terhadap variabel disiplin kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi positif. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasakan motivasi dari pimpinan menunjukkan peningkatan dalam penyelesaian tugas, inisiatif kinerja, serta pencapaian target. Kinerja tidak hanya meningkat dari sisi kuantitas, namun juga kualitas output serta keterlibatan pegawai dalam proses kerja.

Dengan demikian, implementasi kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam membangun SDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi hasil di sektor pemerintahan.

Variabel disiplin kerja (X2) juga menunjukkan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  serta koefisien regresi positif. Artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin merupakan wujud kepatuhan pegawai terhadap standar operasional, jam kerja, tanggungjawab, serta perilaku professional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin memiliki kecenderungan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meminimalisir kesalahan teknis, serta mampu menjaga produktivitas secara konsisten. Pada Diskominfo Kabupaten Sidoarjo, disiplin menjadi variabel krusial karena unit kerja menghadapi tekanan target pelayanan public, dinamika data sektoral, kecepatan respon permintaan stakeholder, serta stabilitas infrastruktur digital. Kedisiplinan pada ekosistem ini menjadi keunggulan kompetitif internal yang menentukan kualitas layanan publik. Uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi menunjukkan nilai  $R^2$  yang cukup tinggi, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan sebagian besar variabel kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dalam organisasi publik tidak ditentukan oleh satu variabel tunggal. Kepemimpinan memberikan arah dan inspirasi, sedangkan disiplin menyediakan pondasi perilaku kerja. Kombinasi keduanya membentuk siklus produktivitas yang berkelanjutan. Pemimpin transformasional mendorong kedisiplinan bukan hanya melalui sanksi, tetapi melalui keteladanan, pengembangan kemampuan, dan pemberdayaan. Dalam situasi ini, pegawai tidak hanya patuh secara formal, tetapi menjalankan tugas dengan motivasi instrinsik. Pada Diskominfo Kabupaten Sidoarjo, model ini tercermin dari peningkatan koordinasi lintas bidang, percepatan digitalisasi proses, dan penyelarasan tujuan organisasi dengan target personal pegawai.

### **Implikasi Penelitian**

Penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis yang signifikan. Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat relevansi teori kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah yang menghadapi tuntutan transformasi digital, dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada visi, inspirasi, dan pemberdayaan pegawai mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Selain itu, penelitian ini menguji dan menegaskan disiplin kerja sebagai determinan penting kinerja pegawai, sehingga memperkaya pemahaman bahwa kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tetapi juga oleh konsistensi perilaku kerja dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Penggunaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan kekuatan hubungan simultan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sekaligus memperluas literatur manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik dengan bukti empiris dari konteks pemerintahan daerah. Secara praktis, temuan penelitian ini mengindikasikan perlunya peningkatan keefektifan gaya kepemimpinan melalui pengembangan kepemimpinan transformasional di tingkat pimpinan dan koordinator unit kerja, serta penguatan budaya disiplin kerja pegawai yang ditanamkan secara konsisten melalui keteladanan dan sistem pengawasan yang jelas. Selain itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penajaman sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur, sebagai dasar dalam merancang intervensi manajemen sumber daya manusia, termasuk pelatihan, pembinaan, dan pemberian penghargaan. Temuan ini juga mengimplikasikan perlunya pengelolaan beban kerja lintas bidang yang lebih proporsional guna menghindari ketimpangan kinerja

antarunit, serta perencanaan karier pegawai yang jelas dan transparan sebagai upaya meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, keteladanan, serta memberdayakan pegawai secara efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena tingkat kedisiplinan yang tinggi mendorong konsistensi perilaku kerja, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan bernilai tinggi bagi organisasi.

#### Referensi

1. Ananda, A.P. Et Al. (2023) ‘Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Tukang Kirim Cabang Surabaya’, Media Mahardika, 22(1), Pp. 102–109. Available At: [Https://Doi.Org/10.29062/Mahardika.V22i1.795](https://doi.org/10.29062/Mahardika.V22i1.795).
2. Andi Quraisy. (2020). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro\_Wilk. J-HEST volume 3 No.1 hal 7-11
3. Agustini, R. (2019). Disiplin Kerja Karyawan. Jakarta: Manajemen Nusantara. Avolio, B., & Bass, B. (1994) Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. California: Sage Publication.
4. Ayu, D. S., Rifda, F., Wahyu Suci, A. T., & Kuswandi (2021). Efek Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan di PT. Citra Persada Infrastruktur di Surabaya. Media Mahaedhika Vol. 19 No.2.
5. Azhara, C.R., Fatchurrohman, M. and Sari, E.P. (2025) ‘Peran Disiplin Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo’, 4(2), pp. 5874–5879.
6. Bagja Gumelar, B., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT Mitramas Muda Mandiri. Jurnal Manajemen.
7. Bass, B. (1990). Full Range Leadership Model. New York: Free Press.
8. Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). Transformational Leadership (2nded.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
9. Darmawan Putra, P., Bagia, W., & Yulianthini, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Buleleng. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. , bulan Maret
10. Fatchurrohman, M., Ma’arif, M. S., & Puspitasari, F. D. 2023. Analisis Gaya Kepemimpinan DalamMeningkatkanEfektivitasKinerjaKaryawanPadaPtGrahaSatu Jaya. Media Mahardika, 22(1), 88-101.
11. Galantika Gede., Made Ika P., & I Nyoman Resa A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Soka Minimarket Badung. VALUES, volume 4, Nomor 1
12. Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Indah, D.Y., & Safitri, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin
13. Ilmu, J. et al. (2024) ‘Pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Terhadap Peningkatan Berpikir Positif Dan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan’, 4(1), pp. 103–112.
14. Kerja Pegawai Biro Humas dan Protokoler Provinsi Jawa Barat. Jurnal Administrasi Publik.
15. Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill. Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
16. Manopo, S. W. Y., Pakaya, A. R., & Alam, H. V. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diskumperindag Provinsi Gorontalo. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.
17. Ratnasahara, D. E., Wardhani, P. S., & Rohman, M. F. (2025). The effect of transformational leadership style on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. World Journal Of Advanced Research and Reviews, 25(1), 1072–1078. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2025.25.1.0172>
18. Robins, S. P (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhallindo.
19. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. New York: Pearson
20. Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
21. Simmora, H. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Andi. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabetta. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabetta. Sutrisno. E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media
22. Wahyudi, I. (2017). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Jurnal Manajemen Publik.
23. Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2017). Transformational Leadership and Performance Across Criteris and Levels. Academy of Management Journal.
24. Yul, G. (2015). Leadership in Organizations (8th ed.). New Jersey: Pearson.