



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UID SUMATERA UTARA

¹Lewirakhel Halawa*, ²Yuli Arnida Pohan²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: @gmail.com¹, kotaksuratuli23@gmail.com²

Abstrak

Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero). Dengan populasi 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dengan metode penelitian asosiatif. Hasil penelitian yang di dapatkan peneliti dengan menggunakan uji T dan uji F Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Dalam uji koefisien determinan dengan nilai R square sebesar 0,200 yang berarti 20% faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lainnya sebesar 80%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

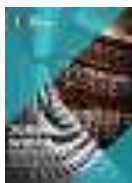
Abstract

Work discipline is an implementation in regulating and holding tightly to all regulations in the organization. This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on work discipline at PT. PLN (Persero). With a population of 75 employees. The sampling technique in this study used saturated samples. With an associative research method. The results of the study obtained by researchers using the T test and F test Work discipline has a positive and significant effect on transformational leadership, Work discipline has a positive and significant effect on organizational culture. and work discipline has a positive and significant effect simultaneously on transformational leadership and organizational culture. In the determinant coefficient test with an R square value of 0.200, which means 20% of the factors that influence Work Discipline by transformational leadership, organizational culture and the rest are influenced by other independent variables of 80%.

Keywords: Work Discipline, Transformational leadership, Organizational Culture



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



1 Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah untuk komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksanaan utama aktivitas manajerial dan operasional didalam perusahaan tersebut. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi untuk membawa perusahaan ketingkat kesuksesan dan mencapai tujuan. Jadi untuk mencapai itu semua di perlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Suniastuti (2023) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

PT perusahaan Listrik Negara (Persero) atau bisa di singkat PLN, adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di Bidang Ketenagalistrikan di tunjukan untuk melayani masyarakat. Disiplin kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan didalam PT.PLN (PERSERO) UID Sumatera utara. Karena disiplin yang dilihat bukan saja mengenai bagaimana pegawai bisa dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi bagaimana seorang pegawai dapat mentaati setiap aturan yang ada di PT. PLN , termasuk jam masuk dan

pulang kantor, jam istirahat dan sesudah istirahat. Serta pemakaian seragam. Tingkat kedisiplinan pegawai juga dapat di lihat dari tingkat absensi pegawai Masuk kerjaan dalam perusahaan dan bagaimana pegawai berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada organisasi PT. PLN. Bila pegawai sering tidak tepat masuk kerja dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas bisa dikatakan pegawai tersebut kurang disiplin dan bertanggung jawab

Disiplin akan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, dan budaya Oganisasi AKHLAK karena kepemimpinan dan Budaya organisasi PT. PLN ini merupakan pedoman para bawahan untuk mengikuti aturan yang di sampaikan oleh pemimpin, dimana pemimpin juga akan mengarahkan para bawahanya untuk disiplin dalam bekerja, khususnya pada absensi pegawai, keterlambatan masuk kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam Hal ini perlunya kepemimpinan transformasional untuk mendorong memotivasi serta menginspirasi para bawahanya untuk bisa disiplin dan bertanggung jawab. Berikut Data Kedisiplinan Pegawai PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara.

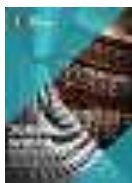
Tabel 1.1

Data absensi Keterlambatan karyawan Divisi Niaga PT. PLN Sumut

Bulan	2021		
	Jumlah pegawai	Telat masuk	Jumlah orang
Januari	75	15 kali	4
February	75	8 kali	6
Maret	75	12 kali	4



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



April	75	10 kali	5
Mei	75	8 kali	7
Juni	75	9 kali	6
Juli	75	9 kali	8
Agustus	75	5 kali	8
September	75	10 kali	5
Oktober	75	6 kali	9
November	75	8 kali	12
November	75	10 kali	6
Jumlah rata-Rata	75	120	75

Sumber : Bagian Niaga PT. PLN (Persero) UID Sumut (2024)

Berdasarkan tabel 1. data absensi keterlambatan divisi Niaga PT. PLN (Persero) UID Sumatera utara diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai PT PLN ini mengalami penurunan dan kenaikan setiap bulannya, dapat dilihat dari beberapa kali banyak yang telat masuk di tahun 2022 dengan jumlah orang yang selalu naik turun, ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang menjadikan keterlambatan sebagai budaya sehingga kurang taat akan peraturan yang ada pada perusahaan tepatnya PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara. hal ini disebabkan beberapa faktor seperti : karyawan selalu merasa kurang dorongan, motivasi serta inspirasi dari atasan untuk disiplin serta bertanggung jawab dalam bekerja, Menurut Suniastuti (2023) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan.

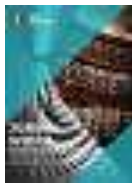
Kepemimpinan transformasional tidak lain merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, jika tidak adanya pemimpin maka semuanya tidak akan berjalan dengan lancar. Menurut Bashori (2019) kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah Budaya Organisasi. pedoman bagi para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut Luthans (2021), mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai, ritual, dan mitos yang dianut oleh para anggota organisasi. Budaya ini memengaruhi perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan identitas yang dimiliki suatu organisasi, di mana nilai-nilai yang dipercayai menjadi pedoman bagi para pegawainya. Menurut Ashari et al. (2019), budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan perusahaan.

Dari beberapa masalah yang telah di temukan dengan itu penulis tertarik mengambil judul tentang **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara.**



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



2) Tinjauan Literatur

A. Pengertian Disiplin Kerja Pegawai

1) Pengertian Disiplin kerja Pegawai

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya ya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

2) Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketetapan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

B. Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang membimbing suatu organisasi menuju tujuan yang lebih tinggi yang sebelumnya belum pernah dicapai. Ini dilakukan dengan memberikan kekuatan mental dan kepercayaan diri kepada anggota organisasi, sehingga mereka dapat benar-benar menuju tujuan bersama tersebut dengan mengesampingkan kepentingan pribadi (Gaya, et al., 2024)

2) Indikator Kepemimpinan Transformasional

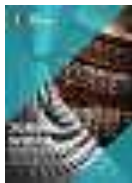
Indikator kepemimpinan transformasional menurut (Kristiawan, dkk. 2020) menyatakan sebagai berikut:

1. Kharisma
2. Motivasi Inspiratif
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian Individu

C. Budaya Organisasi



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan asumsi dasar dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah adaptasi. Budaya ini berfungsi sebagai panduan perilaku bagi individu dalam Perusahaan atau instansi. Budaya organisasi juga berperan sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi, yang mengarahkan perilaku para anggotanya Menurut Rass et al (2023).

2) Indikator Budaya Organisasi

Berdasarkan indikator budaya organisasi (AKLAHL) pada PT. PLN Terdiri dari 5 care volue / pedoman budaya organisasi diantaranya;

1. Amanah
2. Kompeten
3. Harmonis
4. Loyal
5. Adapti
6. Kolaborasi

2 Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif menurut sugiyono (2019,) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada metode penelitian asosiatif. menurut sugiyono (2019) metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer meliputi :Kuesioner pra survey dan Kuesioner penelitian. Data Sekunder Data absensi karyawan serta data keterlambatan karyawan pegawai PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara.

3) Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara yang beralamat di JL KL,Yos Sudarso No 458, Glugur kota, Medan Barat Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari Maret 2024 dan selesai sampai dengan Oktober 2024

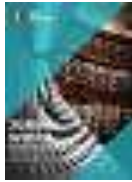
4) Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian Niaga Di PT PLN Yang berjumlah 75 orang. Dan dalam penelitian ini sampel adalah seluruh pegawai bagian Niaga di PT.PLN (Persero) UID Sumatera Utara.

2) Sampel





Prosedur pengambilan sampel yang di gunakan di dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Dimana semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT. PLN yang terdiri dari empat unit yaitu bagian Niaga, Bagian Pemasarana , Komunikasi Umum, dan Distribusi sebanyak 75 orang. Hal ini sesuai dengan menurut sugiyono (2019) teknik sampling jenuh adalah tekni penentu sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. maka dari itu penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling.

3 Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.12027822
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.059
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

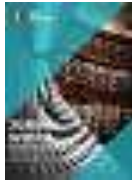
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* pada setiap variabel diatas signifikan 5% (0,05) atau *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,058 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas berdasarkan pada *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi yang bebas



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



multikolinieritas yaitu apabila nilai $VIF < 10$ dan mempunyai *tolerance value* $> 0,10$. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.088	5.266		1.536	.129		
	X1	.197	.096	.233	2.049	.044	.835	1.198
	X2	.576	.201	.325	2.859	.006	.835	1.198

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Dengan tabel uji mutikolineritas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,10$ yaitu variabel Kepemimpinan Transformatif 0,835 yang artinya $0,835 > 0,10$ dan variabel Budaya Organisasi 0,835 yang artinya $0,835 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.
2. Dengan nilai $VIF < 10$ untuk variabel Kepemimpinan Transformatif 1,198 < 10 , dan Budaya Organisasi 1,198 < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam regresi sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

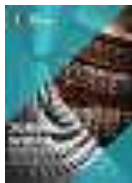
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.960	3.201		.925	.358
	X1	.024	.058	.054	.419	.676
	X2	-.016	.122	-.017	-.134	.894

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah peneliti (2024)



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Berdasarkan hasil uji glejser pada table diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada variabel Kepemimpinan Transformatasional adalah $0,676 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, nilai signifikan pada variabel Budaya organisasi adalah $0,894 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan dari setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan dari setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas

B. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.088	5.266		1.536	.129
	X1	.197	.096	.233	2.049	.044
	X2	.576	.201	.325	2.859	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,088 + 0,197X_1 + 0,576X_2 + s$$

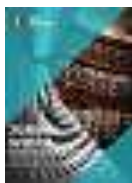
Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) α = Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,088 dengan koefisien Kepemimpinan Transformatasional (X1), dan Budaya Organisasi (X2), bernilai nol, maka di peroleh Disipin kerja sebesar 8,088. Hal ini berarti walaupun tanpa Kepemimpinan Transformatasional, dan Budaya Organisasi tetap positif.
- 2) β_1 = Dari persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien Kepemimpinan Transformatasional (X1) sebesar 0,197 dapat diartikan jika variabel Kepemimpinan Transformatasional (X1) mengalami peningkatan variabel akan diikuti terjadi peningkatan Disipin kerja sebesar 0,197.
- 3) β_2 = Dari persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,576 dapat diartikan jika variabel Budaya Organisasi (X2) mengalami peningkatan variabel akan diikuti dengan terjadi peningkatan Disipin kerja sebesar 0,576.

C. Uji Hipotesis



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.088	5.266		1.536	.129
	X1	.197	.096	.233	2.049	.044
	X2	.576	.201	.325	2.859	.006

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

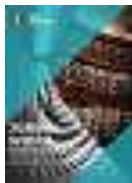
- 1) Berdasarkan Hasil Uji T Dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis yang di terima yaitu T_{hitung} variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 2,049, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $df=(75-3=72)$, diperoleh T_{tabel} 1,993. Dalam hal ini T_{hitung} 2,049 > T_{tabel} 1,993. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,044 sedangkan taraf signifikan α yang di tetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0,044 < 0,05 sehingga H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja
 - 2) Berdasarkan Hasil Uji T Dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis yang di terima yaitu Nilai thitung Budaya Organisasi (X2) 2,859 untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $df= (75-3=72)$ diperoleh t_{tabel} 1,993. Dalam hal ini thitung 2,859 > 1,993. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,006 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0,006 < 0,05 sehingga H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
- 2) Uji Simultan (uji f)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.071	2	179.036	10.261	.000 ^b
	Residual	1256.275	72	17.448		
	Total	1614.347	74			

Sumber Data dioleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa $Df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$. $Df2 = n - k = 75 - 3 = 72$ Fhitung (10,261) > FTable (0,05) dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$ dengan $n = 72$ di peroleh nilai ftabel 2,73 dari hasil ini diketahui yaitu $10,261 > 2,73$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_4 di terima. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif (X1), Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Selanjutnya terlihat nilai probabilitas f yaitu sig 0,000, sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.200	4.177
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber Data dioleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji determinasi yaitu :Adjusted Squeare = 0,200 yang berarti 20% faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja oleh kepemimpinan transformatif, budaya organisasi 80% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

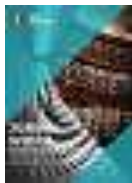
D. Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Disiplin Kerja PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara

Dari hasil uji T menunjukan pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap disiplin kerja di nyatakan T hitung 2,049 > T tabel 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,044 < 0,05$ yang memiliki angka yang signifikan



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dimana, pemimpin saya menjadi teladan bagi saya dalam bekerja mempunyai 28 orang dengan nilai sebesar 37,33% yang menyatakan (tidak setuju). Ini dikarenakan Dari jawaban responden menyatakan bahwa pemimpin yang tidak bersikap adil dalam memimpin bawahannya untuk bekerja. Selain itu dari hasil penelitian yang saya lakukan, Saya menggagumi pimpinan saya karena bersikap adil terhadap bawahannya mempunyai 25 Orang dengan nilai sebesar 33,3% yang menyatakan tidak setuju. ini Dikarenakan dari jawaban responden menyatakan bahwa pemimpin yang tidak menjadi teladan terhadap bawahan.

Kemudian dari hasil penelitian selain diatas yang peneliti lakukan, Saya tidak selalu termotivasi atas tindakan dan sikap pemimpin saya dalam bekerja mempunyai 33 dengan nilai sebesar 44% yang menyatakan tidak setuju. Ini dikarenakan dari jawaban responden yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak bisa mencerminkan gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Muhammad Rasyid at, all (2020) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara

Dari hasil uji T menunjukkan pengaruh budaya organisasi Disiplin kerja pegawai di nyatakan T hitung $2.859 > T_{tabel} 1.993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ yang memiliki angka yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dimana, Saya selalu terbuka untuk bekerja sama Dalam Tim Organisasi mempunyai 41 orang dengan nilai 54,6% yang menyatakan tidak setuju. Ini dikarenakan dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa pegawai masih ada yang kurang terbuka untuk bekerja sama tim dalam diperusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian lakukan dimana, Saya menyelesaikan tugas yang telah di percayakan kepada saya dengan integritas dan kejujuran. mempunyai nilai 24 dengan nilai sebesar 32% yang menyatakan tidak setuju. Ini dikarena dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dengan jujur dan integritas yang ada.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh widya dwi oktaviani, romat saragih (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara

Berdasarkan tabel uji F di ketahui F hitung 10,261 sedangkan nilai F tabel 2,73 dari ini di katahui F hitung $> F_{tabel}$ yaitu $10,261 > 2,73$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ maka dapat





di simpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dimana masih ada responden yang merasa pemimpin tidak adil atau tidak menjadi teladan yang baik serta masih terdapat juga terdapat beberapa tantangan dalam hal kerja sama tim, integritas dan kualitas dan penyelesaian tugas dikalangan pegawai jika ini selalu di biarkan maka disiplin kerja akan mengganggu prosedur pekerjaan di PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara.

E. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) UID Sumut.
2. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) UID Sumut

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. PT. PLN (Persero) UID Sumut disarankan untuk kepemimpinan transformasional agar menjadi teladan terhadap bawahan dan dapat memberikan motivasi serta inspirasi terhadap bawahan supaya dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai PT. PLN Sumut.
2. PT. PLN (Persero) UID Sumut disarankan pegawai untuk lebih jujur bekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan tepatnya Di PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara yang menjadi suatu pedoman perilaku dalam bekerja
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan sebaiknya peneliti yang akan melakukan penelitian serupa untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berbeda dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang bervariasi.

Ucapan Terima Kasih

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Referensi

- [1] Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- [2] Asbari, M Santos, P. B., & Purwanto, A. (2019). Terakreditasi Nasional Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja Pada Industri 4.0 *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 7-15
- [3] Assingkily, Muhammad Shale, & Mesiono 2019 Karakteristik Kepemimpinana Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIAL : jurnal manajemen pendidikan Islam* 4(1): 147-68. doi :10.1442/managerial.2019.41-09
- [4] Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- [5] Akbar, H., & dkk. (2020). Hubungan Mutu Pelayanan Petugas Kesehatan Terhadap Minat Kunjungan. *JURNAL KESEHATAN PENA MEDIKA VOL 10 (2) ISSN : 2086-843X*, 8.
- [6] Albuni, H. (2022). The Effect of Transformational Leadership of The Principal, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06), 2370–2375. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-62>
- [7] Andriani, D., & Redita Ramadhani, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- [8] Atik, A., Indrayani, I., Khaddafi, M., & ... (2023). The influence of transformational leadership, employee engagement, and work environment, on the performance of employees with work discipline as *Journal of Educational Retrieved from* <http://radjapublika.com/index.php/IJERLAS/article/view/486>
- [9] Arifin, S., & Rizana, D. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Tajam*, Vol. 7 No, 14–25.
- [10] Brahmamanda, S. (2018). BUDAYA ORGANISASI , DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia, 7(7), 3737–3766.
- [11] Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam,” Al-Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 154.
- [12] Budi Cahyono, A., & Nur, N. (2023). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance. *Journal of World Science*, 2(11), 1894–1906. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i11.489>
- [13] Baliartana, M., Abbas, B., Putera, A., & Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, S. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEBIJAKAN PIMPINAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



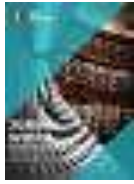
- KANTOR KECAMATAN POLI-POLIA KABUPATEN KOLAKA TIMUR. 3(01), 21–40.
<https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v3i01.1006>
- [14] D. Rahmah, B. Setiawati, and Susiani, 2019 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong,” J. Adm. Publik dan Adm. Bisnis, vol. 2, no. 2, pp. 538–554,
- [15] Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 61(4), 117–124.
- [16] Firman, N., Mustari, N., Tahir, N., & Makassar, U. M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, 2, 110–120.
- [17] F. Isensee, P. F. Jaeger, S. A. A. Kohl, J. Petersen, and K. H. Maier-Hein, “nnUNet: a self-configuring method for deep learning-based biomedical image segmentation,” Nat Methods, vol. 18, no. 2, pp. 203–211, Feb. 2021, doi: 10.1038/s41592-020-01008-z.
- [18] Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang : Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro
- [19] Gaya, P., Transformasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., Kinerja, T., Kecamatan, P., Kabupaten, P., Paser, P., Lisnawati, U., Rukaya, S., & Muin, S. A. (2024). MANOR: JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW. MANOR: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review, 6(1). <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>
- [20] Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [21] Kristiawan, Muhammad; Nizarani1;, Artanti Puspita Sari. 2020. Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Pondok Pesantren. Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains. Vol. 9, No. 1
- [22] Khoirinisa, K.S. 2019. Analysys Of Factors That Influence Work Discipline. skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta
- [23] Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. 2021. Organizational Behavior: an Evidenced-Based Approach (14 ed.). Information Age Publishing, Inc.
- [24] Muhyadin, F. M. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta”. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- [25] Nurmalia, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan Di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari, 1(4), 255–268.
- [26] Oktaviani, W. D., & Saragih, R. (2017). the Affects of Organizational Culture on Work Discipline in Central. International Journal of Business and Applied Social Science, 4(1), 687–692
- [27] Pohan, Yuli Arnida Pohan. 2018. “Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Utara.” Universitas Sumatera Utara.
- [28] Paais, M. dan Pattiruhu, J. R. (2020) “Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance,” Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), hal. 577–588. doi: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577





- [29] Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- [30] Risky, A., & Suparajang, S. E. (2019) Analisis Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Griya Asri Mnadiri Blitar. Jurnal penelitian manajemen Terapan (PENATARAN), 2(1), 49-56 Retrieved From, 2(1), 49 -56
- [31] Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja terhadap disiplin kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. Hilos Tensados, 7(2), 48–55.
- [32] Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Selempat.
- [33] Rasyid, M., Arifin, J., & Subadi, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis, 3(1), 306–318.
- [34] Rass dan Treur. (2023). Adaptive Dynamical System Modelling of Transformational Organizational Change with Focus on Organizational Culture and Organizational Learning. Cognitive Systems Research 79 (2023) 85–108
- [35] Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di Bandung. (September), 1–13
- [36] Susilo, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kera Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Fakfak, XII, 196–211.
- [37] Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- [38] Robbins, S.P., and judge, T. A. 2019. Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas, Jakarta : Salemba Empat.
- [39] Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019) Organizational Behavior (8th ed). Pearson
- [40] Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, Dan R&D (ed. Ke -1) Alfabeta
- [41] Roni Angger Aditam (2020) Buku pengantar manajemen.
- [42] Sugiyono, (2019) . metode penelitian kuantitatif. R&D
- [43] Sudarmanto, Eko et al. (2022). Ekonomi Pembangunan (Tinjauan Manajemen dan Implementasi Pembangunan Daerah). Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- [44] Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. Jurnal Serambi Konstruktivis, 4(2), 109–116.
- [45] Sake, F. A., Jamaluddin, & Sakawati, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Jurnal Manajemen, 4(1), 1–9. Retrieved from file:///F:/Jurnal Penelitian/Budaya Organisasi-Disiplin Kerja/New Jurnal/Jurnal Fix Referensi-Nasional/Disiplin Kerja Fix-Daftar Pustaka/Fandy Akbar S, et, all..pdf





- [46] Suniastuti, E., Putu, N., & Suana, I. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [47] Veithzal Rivai Zainal dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [48] Wiyantoro, C. E., Utami, W., & Gusminto, E. B. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa, 97–113.
- [49] Yusuf, M. (2019). Analisis Data Penelitian. Bogor: IPB press printing.
- [50] Yuni Pratiwi, A., & Sulaiman, A. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation Aspects on Pro-environmental Behavior. KnE Social Sciences, 7(1). <https://doi.org/10.18502/kss.v9i5.15192>

