

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL (BPJN) KOTA BENGKULU

OLEH :

Irfaj Takinta Putra¹

Mardiyah Dwi Ilhami²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Kota Bengkulu. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan. Hasil uji regresi parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5,742 dan signifikansi 0,000, yang lebih besar dari t tabel (1,666) dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 4,669 dan signifikansi 0,000. Uji F simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 2.148,648 dan signifikansi 0,000, serta koefisien determinasi sebesar 98,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan disiplin kerja berkontribusi sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan BPJN Kota Bengkulu.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL ROAD IMPLEMENTATION CENTER (BPJN) OF BENGKULU CITY

BY :

Irfaj Takinta Putra¹
Mardiyah Dwi Ilhami²

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and work discipline on employee performance at the National Road Implementation Center (BPJN) of Bengkulu City. The method used is a quantitative study with multiple linear regression analysis techniques to test partial and simultaneous influences. The results of the partial regression test showed that transformational leadership style had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value of 5.742 and a significance of 0.000, which is greater than t table (1.666) and smaller than $\alpha = 0.05$. In addition, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.669 and a significance of 0.000. The simultaneous F test showed that transformational leadership style and work discipline together had a positive and significant effect on employee performance, with an F value of 2,148,648 and a significance of 0.000, and a determination coefficient of 98.4%. Thus, it can be concluded that strengthening transformational leadership styles and improving work discipline contribute greatly to improving employee performance within BPJN Bengkulu City.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Robbins & Judge, 2020). Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama untuk menilai sejauh mana organisasi publik mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Organisasi publik seperti Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Kota Bengkulu memiliki peran vital dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional, khususnya bidang transportasi darat. Peningkatan kinerja pegawai di BPJN menjadi aspek yang sangat penting, mengingat tanggung jawab instansi ini dalam menjaga kualitas jalan nasional, mengawasi proyek, serta memastikan pembangunan infrastruktur berjalan sesuai standar (KEMENTERIAN PUPR 2022). Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya sekadar kemampuan mengarahkan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, motivasi, dan inovasi (Yukl, 2013). Pemimpin berperan besar dalam menanamkan nilai-nilai, membangun semangat kerja, dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dikaji dalam konteks organisasi modern adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif melalui empat dimensi utama, yaitu: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual) (Bass, 1999). Melalui empat aspek ini, pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

Di lingkungan BPJN Kota Bengkulu, peran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting. Pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu membangun budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan pelayanan publik yang berkualitas tinggi. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat variasi kinerja antar pegawai di lingkungan BPJN. Beberapa pegawai menunjukkan dedikasi tinggi, sedangkan sebagian lainnya kurang menunjukkan Disiplin kerjayang optimal. Perbedaan ini bisa jadi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang belum merata dalam penerapan gaya transformasional (BPJN Bengkulu, 2023).

Kepemimpinan transformasional dipercaya dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai dengan menanamkan visi dan tujuan bersama (Northouse, 2018). Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi organisasi secara jelas akan membuat pegawai merasa terlibat dalam proses pencapaian tujuan. Selain itu, gaya

kepemimpinan transformasional juga berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik (Judge & Piccolo, 2004). Disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja optimal. Menurut Hasibuan (2019), disiplin merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan norma organisasi. Pegawai yang disiplin menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan dan waktu.

Di BPJN Kota Bengkulu, disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan karena pekerjaan terkait dengan proyek infrastruktur memerlukan ketepatan waktu, ketelitian, dan tanggung jawab tinggi terhadap hasil kerja. Kedisiplinan menjadi cerminan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas-tugas teknis maupun administratif. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai telah menjadi fokus banyak penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh Luthans (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian lain oleh Mulyadi dan Rivai (2019) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai melalui peningkatan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai katalis utama dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan teladan dan dorongan emosional akan membantu menumbuhkan kedisiplinan dan tanggung jawab moral dalam bekerja.

Dalam konteks organisasi pemerintah seperti BPJN, penerapan gaya kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan. Pemimpin yang visioner dan inspiratif dapat menumbuhkan semangat inovatif di tengah tantangan birokrasi yang kaku. Transformasi dalam sistem kepemimpinan juga diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan strategis, terutama dalam menghadapi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih cepat, transparan, dan berkualitas. Selain faktor kepemimpinan, disiplin kerja merupakan cerminan budaya organisasi yang efektif. Organisasi dengan sistem disiplin yang kuat akan menghasilkan kinerja kolektif yang lebih tinggi (Mangkunegara, 2017).

Oleh karena itu, kolaborasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh di BPJN Kota Bengkulu. Berdasarkan uraian di atas, menarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPJN Kota Bengkulu, karena hal ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan manajerial di lingkungan instansi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada 11 November 2025 pada pegawai di Kantor BPJN Kota Bengkulu. Hasil wawancara dengan (PA) salah satu pegawai di BPJN Kota Bengkulu menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai di BPJN Kota Bengkulu masih kurang, seperti keterlambatan masuk kerja, ditambah tuntutan kerja keras yang cepat dan tepat tanpa reward atau acara apresiasi kecil-kecilan. Lanjut hasil wawancara dengan (SU) salah satu pegawai di BPJN Kota Bengkulu juga menambahkan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengambilan

keputusan serta perhatian terhadap pengembangan individu belum optimal, sehingga Disiplin kerjasebagian pegawai perlu ditingkatkan.

Dari aspek disiplin kerja, aturan dan tata tertib telah ditetapkan dengan jelas, tetapi pelaksanaannya masih bermasalah, seperti keterlambatan hadir dan ketidakkonsistenan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Pengawasan dan penegakan disiplin belum berjalan maksimal. Wawancara dengan (HL) pegawai di BPJN Kota Bengkulu menilai kinerja pegawai secara umum cukup baik, tetapi kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan belum optimal, diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja.

Sama halnya dengan (IKA) pegawai di BPJN Kota Bengkulu dari hasil wawancara ia menyatakan bahwa sebagian besar pegawai memahami aturan disiplin, tetapi pelanggaran seperti keterlambatan dan kurangnya konsistensi tugas masih terjadi, yang berdampak pada efektivitas kerja hal ini juga didukung lagi hasil wawancara dengan (EW) pegawai di BPJN Kota Bengkulu yang menambahkan bahwa disiplin kerja perlu ditingkatkan, terlihat dari keterlambatan kehadiran dan ketidakkonsistenan penyelesaian tugas, sehingga kinerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanan Jalan Nasional (BPJN) Kota Bengkulu ”** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan di sektor publik, sekaligus memberikan masukan praktis dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara di bidang pembangunan infrastruktur jalan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas identifikasi masalah dalam peneltian ini yaitu:

1. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional belum optimal.
2. Disiplin kerja sebagian pegawai masih rendah.
3. Kinerja pegawai belum mencapai target optimal.
4. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai kurang efektif.
5. Belum terukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi permasalahan pada penelitian ini yaitu pada Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN)Kota Bengkulu dengan objek yang akan diteliti adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN)Kota Bengkulu

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPJN Kota Bengkulu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPJN Kota Bengkulu?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di BPJN Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BPJN Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPJN Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPJN Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi pegawai di BPJN Kota Bengkulu
Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan transformasional dan manajemen kinerja di sektor publik. Memberikan masukan bagi pimpinan BPJN Kota Bengkulu dalam mengembangkan gaya kepemimpinan dan sistem disiplin kerja yang efektif.
2. Manfaat Peneliti Selanjutnya
Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara kepemimpinan, disiplin, dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.
3. Menambah Pengalaman Penelitian di Lingkungan Instansi Pemerintah
Penelitian ini memberikan pengalaman empiris bagi penulis dalam melakukan penelitian pada instansi pemerintah, khususnya di bidang infrastruktur, yang memiliki karakteristik dan budaya organisasi tersendiri. Penelitian ini juga

bermanfaat bagi penulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar akademik sesuai dengan ketentuan perguruan tinggi.

