

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN CV. GABUCCI BAROKAH UTAMA

Sofie Aulia¹, Askolani², Irlly Artiara Irawan³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

sfieaulia03@gmail.com , askolani@upi.edu , irlyartiara@unper.ac.id**Abstract**

Work discipline is a crucial factor in improving a company's effectiveness and productivity. However, low employee discipline can be an obstacle to achieving organizational goals. One of the factors influencing work discipline is leadership style and work environment. Transformational leadership plays a role in providing motivation and inspiration to employees, while a conducive work environment can enhance their comfort and performance. This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work environment on employee work discipline at CV. Gabucci Barokah Utama. The research method used is quantitative, with a sample of 40 respondents. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of this study indicate that transformational leadership style and work environment simultaneously have a significant effect on work discipline. Transformational leadership style has a partially significant effect on work discipline. The work environment also has a partially significant effect on work discipline.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Environment, Work Discipline

Abstrak

Disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Namun, rendahnya disiplin kerja karyawan dapat menjadi kendala dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan transformasional berperan dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Gabucci Barokah Utama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, berdasarkan data internal CV. Gabucci Barokah Utama, ditemukan adanya ketidakkonsistenan tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan, khususnya penurunan pada tahun 2021. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan, baik dari aspek kepemimpinan maupun lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai memiliki peran strategis dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan agar lebih bertanggung jawab dan disiplin. Namun, berdasarkan pengakuan karyawan, peran pemimpin dalam membimbing dan memberikan motivasi belum maksimal. Selain itu, faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik juga turut memengaruhi semangat dan kedisiplinan karyawan, seperti tingkat kebisingan serta budaya kerja yang hanya produktif ketika diawasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Gabucci Barokah Utama.

2. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Bass dan Jung et al dalam Suriagiri (2020:49) mendefinisikan Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan memberikan lebih banyak sentuhan manusia pada kelompok atau organisasi, seperti perhatian, fleksibilitas dan kecerdasan daripada kepemimpinan transaksional yang cenderung lebih birokratik, di mana para anggotanya diperlakukan seperti mesinmesin..

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Menurut Budiasa (2021:39) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Menurut Wulan Riska Dewi, S.M. & Dr. H. Basrowi, S.E., M.E., 2021:69 dalam buku Disiplin kerja dan Kinerja Unggul Disiplin merupakan suatu sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma dan peraturan yang berlaku pada dirinya. Disiplin bukan sekedar melakukan sesuatu karena terpaksa atau takut akan hukuman, namun juga sikap menaati aturan dan norma yang ada dalam Perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, terhadap disiplin kerja karyawan CV. Gabucci Barokah Utama adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021 : 2) adalah sebagai berikut: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Perusahaan CV. Gabucci Barokah Utama yang beralamat di Jl. Cieunteung No. 306 Cihideung Argasari, Cilembang, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46122.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Gabucci Barokah Utama Tasikmalaya yaitu sebanyak 40 Orang.

Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, karena pengambilan sampel yang digunakan dari seluruh populasi yang ada, yakni sebanyak 40 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Nilai Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,678	0,000	Valid
2	0,547	0,000	Valid
3	0,549	0,000	Valid
4	0,605	0,000	Valid
5	0,573	0,000	Valid
6	0,629	0,000	Valid
7	0,637	0,000	Valid
8	0,742	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 2025

Validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional diuji dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

Nilai Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,587	0,000	Valid
2	0,583	0.000	Valid
3	0,551	0,000	Valid
4	0,512	0,001	Valid
5	0,574	0,000	Valid
6	0,577	0,000	Valid
7	0,537	0,000	Valid
8	0,582	0,000	Valid
9	0,694	0,000	Valid
10	0,555	0,000	Valid
11	0,568	0,000	Valid
12	0,599	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 2025

Validitas variabel lingkungan kerja diuji dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Nilai Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,755	0,000	Valid
2	0,666	0.000	Valid
3	0,477	0,002	Valid
4	0,600	0,000	Valid
5	0,577	0,000	Valid
6	0,579	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 2025

Validitas variabel disiplin kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Karena nilai r hitung lebih tinggi daripada r tabel, maka semua pernyataan dalam variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) yang di peroleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan transformasioanal reliabel, karena reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	12

Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) yang di peroleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* sebesar 0,807. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja reliabel, karena reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (Y) yang di peroleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja reliabel, karena reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43103003
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.076
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^c

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,122 yang dimana $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.110	.674		3.133	.003		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.255	.016	.479	15.479	.000	.971	1.030
	Lingkungan Kerja	.287	.011	.780	25.191	.000	.971	1.030

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25, nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,030 dan lingkungan kerja juga 1,030, keduanya kurang dari 10. Selain itu, nilai toleransi untuk gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,971 dan lingkungan kerja 0,971, yang keduanya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sehingga persyaratan uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.353	.458		.771	.445
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.011	.011	.164	1.012	.318
	Lingkungan Kerja	-.009	.008	-.196	-1.207	.235

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah $0,318 > 0,05$ dan lingkungan kerja (X2) adalah $0,235 > 0,05$ maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.983 ^a	.966	.964	.443	2.266

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

N = 40

DW = 2,266

dL = 1,3908

dU = 1,6000

4-dL = $4 - 1,3908 = 2,6092$

4-dU = $4 - 1,6000 = 2,4000$

Uji autokorelasi menggunakan durbin-watson yaitu didapat nilai sebesar $1,6000 < 2,266 < 2,4000$ yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan adanya autokorelasi antara variabel bebas, sehingga persyaratan uji autokorelasi dianggap telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.110	.674		3.133	.003
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.255	.016	.479	15.479	.000
	Lingkungan Kerja	.287	.011	.780	25.191	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.19 hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,110 + 0,255 \cdot X_1 + 0,287 \cdot X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

- Konstanta (a) sebesar 2,110 dengan nilai positif menunjukkan bahwa ketika variabel independen gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka nilai disiplin kerja di CV. Gabucci Barokah Utama sebesar 2,110. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
- Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki koefisien regresi 0,255 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,287 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini juga lebih kecil dari 0,005, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi disiplin kerja.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T(Uji Parsial)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.110	.674		3.133	.003			
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.255	.016	.479	15.479	.000	.612	.931	.472
	Lingkungan Kerja	.287	.011	.780	25.191	.000	.862	.972	.769

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.49, dapat disimpulkan bahwa

- Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, dengan kontribusi sebesar

86,67%. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka disiplin kerja karyawan CV. Gabucci Barokah Utama akan semakin meningkat.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, dengan kontribusi sebesar 94,47%. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka disiplin kerja karyawan di CV. Gabucci Barokah Utama akan semakin meningkat.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Parsial)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.129	2	101.565	518.638	.000 ^b
	Residual	7.246	37	.196		
	Total	210.375	39			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat hasil pada pengujian tersebut memiliki nilai dengan sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik kedua variabel tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan di CV. Gabucci Barokah Utama.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	.443

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.47, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap disiplin kerja, dengan nilai korelasi simultan sebesar 0,983. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,966 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 96,6%, sementara sisanya 3,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, kedua variabel ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan CV. Gabucci Barokah Utama.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi sebesar 0,122 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, dari hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 1,030, yang berada di bawah batas kritis 10. Selain itu, nilai toleransi

kedua variabel tersebut sebesar 0,971, yang lebih besar dari 0,10. Hal ini mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas antara variabel bebas sehingga persyaratan uji multikolinearitas terpenuhi.

Pada uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,318 dan lingkungan kerja sebesar 0,235, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji autokorelasi menggunakan durbin-watson yaitu didapat nilai sebesar $1,6000 < 2,266 < 2,4000$ yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan adanya autokorelasi antara variabel bebas, sehingga persyaratan uji autokorelasi dianggap telah terpenuhi.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi $Y = 2,110 + 0,255X_1 + 0,287X_2 + e$, yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai nol, maka disiplin kerja (Y) sebesar 2,110. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,255 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang memiliki koefisien 0,287 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Pada uji t parsial, gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 86,67%. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, semakin meningkat pula disiplin kerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan dengan kontribusi 94,47%, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil uji F simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain, peningkatan kedua variabel ini secara bersama-sama akan meningkatkan disiplin kerja karyawan di CV. Gabucci Barokah Utama.

Terakhir, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,966 menunjukkan bahwa 96,6% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan perusahaan Model regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara berturut-turut meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,255 dan 0,287 satuan. Uji parsial dan simultan mengonfirmasi pengaruh signifikan kedua variabel tersebut terhadap disiplin kerja dengan kontribusi gabungan sebesar 96,6%. Selain itu, tidak ditemukan masalah multikolinearitas, sehingga model regresi yang digunakan valid dan dapat dipercaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Konsep, Dan Indikator. Cetakan ke II. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
2. Ajabar, S. I. P. M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama.

Yogyakarta: Deepublish Publisher

3. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Vboveqaaqbaj>
4. Aksara, P. T. B. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan pertama. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
5. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Wy8feaaaqbaj>
6. 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.
7. <https://Doi.Org/10.55606/Jimak.V2i1.596>
8. Anggraini, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Pt. Bank Index Selindo Kc. *Pluit. Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 665-673.
9. <https://Doi.Org/10.37481/Sjr.V5i3.520>
10. Aqilah, S., & Arifin, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Haruai. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(2), 811-820.
11. 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.
12. Arniah, & Andi Setiawan. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. *Journal Publicuho*, 7(2), 439-448.
13. <https://Doi.Org/10.35817/Publicuho.V7i2.377>
14. Atilah, A. M., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi PT Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4). <https://Prin.Or.Id/Index.Php/Cemerlang/Article/View/1864%0Ahttps://Prin.Or.Id/Index.Php/Cemerlang/Article/Download/1864/1808>
15. Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jawa Tengah : CV. Pena Persada
16. Candana Mitra Dori. (2021). *Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)* Dori Mitra Candana. 2(4). <https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V2i4>
17. Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16-26. <https://Doi.Org/10.25134/Equi.V17i02.2708>
18. Dessler, G. (2022). *Human Resource Management , 16th Edition Human Resource Management , 16th Edition*. New York : Pearson Education
19. Dr. Abdi Akbar, S.T., M. M. (2024). *Kepemimpinan Transformasional (Dengan Pendekatan*

Kultural). Cetakan Pertama. Bandung, Jawa Barat : Widina Media Utama 7(2).

20. Dr. Lelo Sintani, M. M., Dr. H. Fachrurazi, S. A. M. M., Mulyadi, S. E. M. M., Ita Nurcholifah, S. E. I. M. M., Dr. Fauziah, M. M., Sri Hartono, S. E. M. M., & Dr. Ikhsan Amar Jusman, S. E. M. S. (2022). Dasar Kepemimpinan. Cetakan pertama. Jakarta : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=V65ceaaaqbaj>