



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5115-5129

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Kiprah Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Organisasional Terhadap Kedisiplinan Kerja Para Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat

Berlian Rhagat^{1✉}, Abdul Azis Bagis²

Universitas Mataram

Email: rhagatsampir@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berjudul kiprah perilaku kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja organisasional terhadap kedisiplinan kerja yang tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja organisasional terhadap kedisiplinan kerja. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah populasi dalam penelitian ini 82 responden. Analisis data yang digunakan adalah teknik *Moderated Regression Analysis* (MRA). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan analisis hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini dilakukan uji model dengan analisis regresi linear berganda dengan teknik *backward elimination* menggunakan komputer program paket *SPSS 25 for Windows*. Hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan yaitu variabel perilaku kepemimpinan transformasional melalui idealisasi pengaruh positif dan motivasi inspirasional berpengaruh negatif terhadap kedisiplinan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat. Sedangkan stimulasi intelektual dan konsiderasi individual tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Variabel lingkungan kerja organisasional sebagai variabel moderat pada hasil analisis statistik terbukti memperkuat perilaku kepemimpinan transformasional melalui idealisasi pengaruh yang berpengaruh negatif dan motivasi inspirasional berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat (BPKAD). Namun lingkungan kerja organisasional tidak memberikan penguatan pada stimulasi intelektual dan konsiderasi individual yang sejak awal tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Kata Kunci: *Perilaku Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Organisasional, Kedisiplinan Kerja*

Abstract

This study is entitled the gait of transformational leadership behavior and organizational work environment on work discipline, the purpose of this study is to analyze the effect of transformational leadership behavior and organizational work environment on work discipline. The type of research used in this research is associative, namely with a quantitative approach. The data collection method used a questionnaire with the total population in this study 82 respondents. The data analysis used is the Moderated Regression Analysis (MRA) technique. Multiple linear regression analysis is used to analyze the relationship between the independent and dependent variables. In this study, a model test was carried out with multiple linear regression analysis with the backward elimination technique using the SPSS 25 for Windows computer package program. The results of statistical analysis in this study show that the transformational leadership behavior variable through idealization has a positive effect and inspirational motivation has a negative effect on work discipline at the West Sumbawa Regional Financial and Asset Management Agency. While intellectual stimulation and individualized consideration have no effect on work discipline. The organizational work environment variable as a moderate variable in the statistical analysis results proved to strengthen transformational leadership behavior through idealization of influence which has a negative effect and inspirational motivation has a positive effect on employee work discipline at the West Sumbawa Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD). However, the organizational work environment does not provide reinforcement for intellectual stimulation and individualized consideration, which initially have no effect on work discipline.

Keywords: *Transformational Leadership Behavior, Organizational Work Environment, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan potensi penting bagi organisasi pemerintah, dengan peran vital dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kedisiplinan kerja menjadi landasan penting dalam menjaga stabilitas kerja yang optimal. Kehadiran yang konsisten dari pegawai tidak hanya mempengaruhi kelancaran fungsional, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi, meningkatkan efisiensi dalam proses kerja. Ketika pegawai hadir secara teratur dan melaksanakan tugas dengan baik, maka organisasi dapat meningkatkan efisiensi dalam proses kerja. Penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, manusia sebagai pilar utama organisasi untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi (Ambarwati, 2018). Masalah kehadiran dan tingkat kedisiplinan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif bagi organisasi. Data dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat menunjukkan bahwa sekitar 31.25% dari 80 pegawai memiliki tingkat kehadiran di bawah 60% dari total 91 hari kerja aktif dalam periode Februari-Juni 2023.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2008). Kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi melalui proses memotivasi dengan cara yang menarik untuk meningkatkan tujuan dan nilai moral. Memotivasi salah satu bentuk dari perilaku kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan suatu pandangan terhadap organisasi untuk menginspirasi para pegawai untuk ikut berperan dalam menghidupkan dan membangkitkan pandangan tersebut (Burns, 2002).

Kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang mencapai tujuan organisasional, tetapi juga tentang membentuk transformasi positif dalam diri individu dan dinamika para anggota. Perilaku kepemimpinan transformasional mampu memotivasi para pegawai untuk mencapai kinerja melebihi harapan dengan mengubah sikap, keyakinan, dan nilai-nilai pengikut, bukan sekedar memperoleh kepatuhan (Bass, 1985). Perilaku kepemimpinan transformasional memiliki dimensi-dimensi yaitu idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual (Robbins & Judge, 2008). Idealisasi pengaruh, pemimpin transformasional berperilaku sebagai model bagi para anggota. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati, dipercaya serta memperoleh dukungan dan kepercayaan dari anggota organisasi dan rekan kerja. Motivasi inspirasional, Pemimpin berperilaku untuk memberi motivasi kepada para anggota di sekitarnya, mengomunikasikan harapan yang tinggi, memfokuskan usaha, serta mengungkapkan sesuatu yang penting secara sederhana. Stimulasi intelektual, Pemimpin menstimulasi para anggotanya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah, pendekatan dari situasi lama dengan cara baru, mengoptimalkan kecerdasan, mengutamakan rasionalitas, dan memecahkan masalah dengan cermat. Konsiderasi individual, Pemimpin memperhatikan kebutuhan dan keinginan individu para anggota, memberikan dukungan personal dan mengakui kontribusi yang dibawa oleh setiap anggota, menciptakan ikatan personal dan memperhatikan perkembangan serta kebutuhan individu.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara perilaku kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja organisasi terhadap kedisiplinan kerja. Menurut Andriani et al. (2023), perilaku kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Selain itu, Aprianti et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Lingkungan kerja organisasional juga menjadi faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja selain dari perilaku kepemimpinan transformasional. Hubungan harmonis dan penuh keakraban antara sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan akan membangun lingkungan yang nyaman dan kondusif (Sinambela, 2018). Hubungan antara rekan kerja dan persepsi para anggota tentang pentingnya peran mereka dalam organisasi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja (Mayo, 1933). Lingkungan kerja organisasional memiliki indikator-indikator yaitu hubungan antar pribadi, keamanan, dan lingkungan struktural (Cohen et al., 2009). Faktor-faktor lingkungan kerja organisasional meliputi status sosial, hubungan kerja dalam organisasi serta sistem informasi hubungan (Armstrong, 2004).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada pegawai dan juga riset literatur yang telah kami lakukan pada literatur-literatur manajemen lain dan juga penelitian-penelitian terdahulu. Peneliti tertarik mengambil judul penelitian dengan judul "Kiprah Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Organisasional terhadap Kedisiplinan Kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja organisasional terhadap kedisiplinan kerja pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Berdasarkan pernyataan tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat, yang berjumlah 82 responden. Metode sensus atau sampling total digunakan untuk mengambil sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 orang sebaiknya menggunakan metode sensus, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi (Sugiyono, 2018).

Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, variabel-variabel yang terkait meliputi Perilaku Kepemimpinan Transformasional (X), Lingkungan Kerja Organisasional (Z), dan Kedisiplinan Kerja (Y). Variabel-variabel ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori. Pertama, variabel terikat (dependen) yaitu kedisiplinan kerja (Y). Kedua, variabel bebas (independen) adalah perilaku kepemimpinan transformasional (X), yang mempengaruhi variabel terikat. Ketiga, variabel moderasi adalah lingkungan kerja organisasional (Z), yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perilaku kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja organisasional mempengaruhi kedisiplinan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

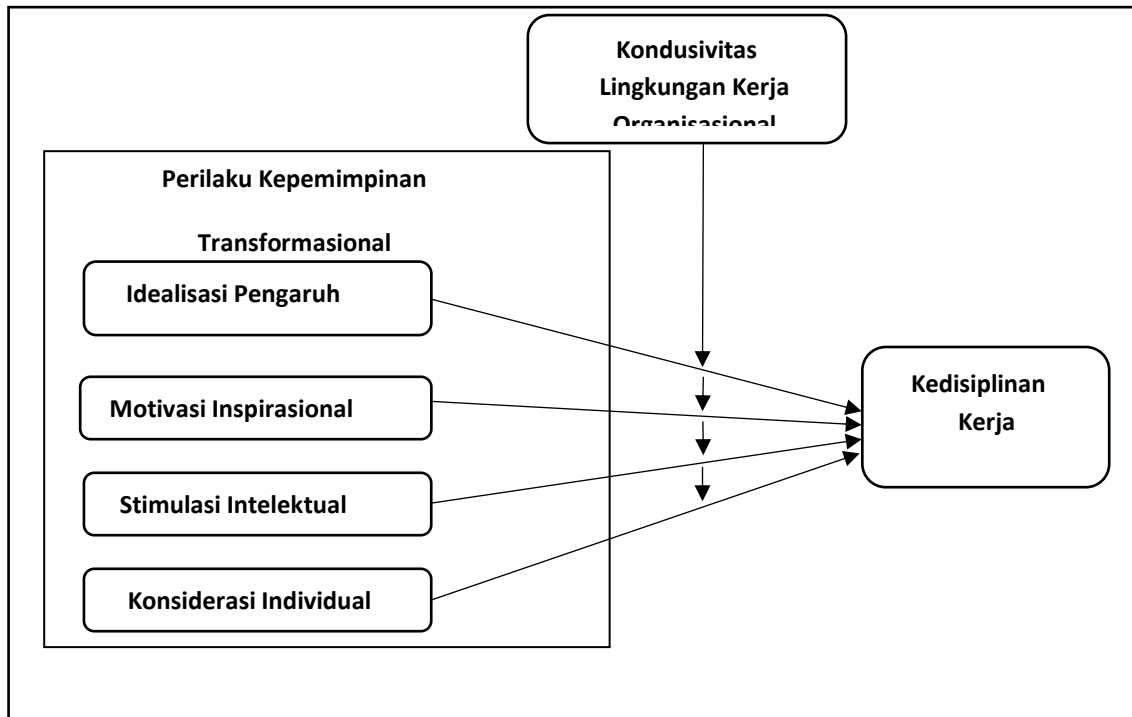
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), wawancara dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Model wawancara yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara terstruktur dimana pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan yang akan diajukan untuk mencari jawaban atas hipotesis. Alat pengumpulan data yang terakhir yaitu dokumentasi, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2019:314). Setiap item dalam kuesioner yang diukur terdiri 5 alternatif jawaban.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Moderated Regression Analysis* (MRA). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan analisis hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini dilakukan uji model dengan analisis regresi linear berganda dengan teknik *backward elimination* menggunakan komputer program paket *SPSS 25 for Windows*. Teknik *backward elimination* digunakan untuk dapat menjelaskan variabel independen yang mempunyai pengaruh terkuat dan bermakna sebagai prediktor yang mampu menjelaskan kriterionnya. Hal ini dilakukan dengan mengeliminasi variabel independen satu persatu dimulai dengan yang paling lemah hubungannya sampai akhirnya diperoleh model yang paling baik. Selain itu, penelitian ini juga ditambahkan variabel moderator yang dapat memoderasi hubungan variabel

independen dan dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel perilaku kepemimpinan transformasional melalui dimensi-dimensinya memiliki pengaruh terhadap variabel kedisiplinan kerja dengan variabel lingkungan kerja organisasional sebagai variabel moderatnya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	47	57 %
2.	Perempuan	35	43 %
	Total	82	100 %

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang dengan persentase 57 % dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase 43 % sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat jumlah laki-laki lebih banyak daripada perempuan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	50	60 %
2.	S1	32	40 %
	Total	82	100 %

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 50 orang dengan persentase 60 % dan S1 berjumlah 32 orang dengan jumlah persentase 40 % sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pendidikan terakhir SMA.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	21-30	21	26 %
2.	31-40	61	74 %
	Total	82	100 %

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah umur pegawai dengan kisaran usia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 26 %. Sedangkan 31-40 tahun sebanyak 61 orang dengan persentase 74 % sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian inidi didominasi oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia tersebut merupakan masa produktif untuk melaksanakan pekerjaan dan diharapkan memiliki kedisiplinan kerja yang baik bagi organisasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis model regresi menggunakan metode backward, semua variabel bebas (independen) awalnya dimasukkan ke dalam model. Kemudian, variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen) dikeluarkan satu per satu. Hasil output SPSS menunjukkan ada lima model yang dieliminasi, dan pada model ke-5 terlihat variabel yang signifikan yaitu X_1 , X_2 , $X_1 \cdot Z$ dan $X_2 \cdot Z$. Dimensi-dimensi yang dieliminasi adalah sebagai berikut: pada model awal, semua dimensi variabel independen dimasukkan ke dalam model; pada model ke-1, dimensi variabel perilaku kepemimpinan transformasional yang dieliminasi adalah (X_4Z); pada model ke-2, dimensi yang dieliminasi adalah (X_4); dan pada model ke-3, dimensi yang dieliminasi adalah ($X_3 \cdot Z$) dan pada model

ke-4 dimensi yang dieliminasi (X3) Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada 4 variabel yang dieliminasi dengan metode backward, yaitu $X4*Z$, $X4$, $X3*Z$ dan $X3$. Berikut model kelima dari hasil regresi menggunakan metode *backward elimination* dibawah ini.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda (Backward Elimination)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	156.858	48.242		3.251	.002
1	X1	4.996	.857	2.982	5.830	.000
	X2	-2.880	.659	-2.956	-4.371	.000
	X1*Z	-.011	.002	-4.421	-5.499	.000
	X2*Z	.007	.001	4.780	5.444	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional yang meliputi idealisasi pengaruh (X1) terhadap Kedisiplinan Kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan pada dimensi idealisasi pengaruh terbukti menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini dibuktikan hasil penelitian secara statistik terdapat nilai signifikansi 0.000 kurang dari taraf signifikan 0.05. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Pemimpin di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat (BPKAD) telah menerapkan idealisasi pengaruh dalam kepemimpinannya yang memberikan dampak signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Pemimpin memberikan contoh perilaku etis dan moral, mereka menjadi teladan bagi pegawai yang terinspirasi untuk bertindak secara etis dan mematuhi aturan. Pemimpin memotivasi para pegawai untuk mencapai prestasi tinggi dan menetapkan target yang menantang, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan memberikan umpan balik konstruktif, sehingga pegawai yang ada dilingkungan kerja tersebut lebih termotivasi untuk bekerja keras dan disiplin dalam mencapai target. Teori yang mendukung idealisasi pengaruh dalam kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja adalah teori kepemimpinan transformasional yang diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978), dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi para anggota untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan untuk bertindak di luar kepentingan pribadi demi kebaikan bersama. Pemimpin

bertindak sebagai teladan yang memberikan contoh perilaku etis dan moral, yang menginspirasi pegawai untuk bertindak dengan cara yang sama. Pemimpin yang menunjukkan integritas dan kejujuran akan membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara pegawai, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional yang meliputi motivasi inspirasional (X2) terhadap Kedisiplinan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan pada dimensi motivasi inspirasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat (BPKAD). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien -2.880 dan nilai signifikansi 0.000 yang kurang dari taraf signifikan 0.05 . Artinya, semakin tinggi motivasi inspirasional yang diberikan, semakin rendah tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Beberapa alasan yang mungkin menjelaskan fenomena ini antara lain: penyampaian visi jangka panjang oleh pemimpin kurang relevan dengan kebutuhan disiplin dalam tugas harian, dukungan emosional saja tidak cukup untuk mempengaruhi perilaku kedisiplinan, dan dorongan untuk inovasi dapat mengalihkan fokus pegawai dari kepatuhan terhadap aturan yang ada. Pengaruh negatif ini dapat dijelaskan melalui beberapa teori manajemen dan kepemimpinan. Teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom (1964) menjelaskan bahwa jika pegawai tidak melihat hubungan langsung antara motivasi inspirasional dengan hasil seperti disiplin kerja, mereka mungkin tidak termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan. Sementara itu, teori perilaku kepemimpinan (*behavioral leadership theory*) oleh Kurt Lewin, Ronald Lippitt, & Ralph K. White pada akhir 1930-an menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada tugas cenderung lebih efektif dalam memastikan kedisiplinan kerja dibandingkan dengan kepemimpinan yang berfokus pada hubungan. Meskipun motivasi inspirasional penting untuk membangun hubungan jangka panjang, kedisiplinan kerja memerlukan pendekatan yang lebih langsung, tegas, dan operasional dalam pengawasan dan penegakan aturan.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional yang meliputi stimulasi intelektual (X3) terhadap Kedisiplinan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional pada dimensi stimulasi intelektual terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Dengan demikian, tingkat stimulasi intelektual yang diterapkan dalam kepemimpinan transformasional tidak akan secara signifikan mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Ada beberapa alasan mengapa dimensi stimulasi intelektual dari kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat (BPKAD). Pertama, stimulasi intelektual pada pegawai tampaknya belum berjalan efektif, dengan dorongan untuk berdiskusi dan program reguler yang terbatas, serta program pendidikan yang dapat membangun kedisiplinan kerja belum sepenuhnya ditawarkan. Kedua, tugas yang menantang secara intelektual bisa menjadi sumber stres dan kebingungan bagi pegawai, yang mengurangi kedisiplinan kerja karena pegawai merasa kewalahan dan mengabaikan aturan dalam upaya mengatasi tekanan tersebut. Ketiga, umpan balik yang membangun dari pimpinan yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi individu tidak selalu berdampak langsung pada penegakan aturan dan kepatuhan, sehingga kedisiplinan kerja tetap memerlukan struktur dan pengawasan yang jelas untuk memastikan standar dipatuhi. Menurut teori keadilan prosedural yang dipopulerkan oleh John Thibaut & Laurens Walker pada tahun 1975, menyatakan bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan dan konsistensi penerapan aturan. Kepemimpinan yang menekankan stimulasi intelektual mungkin tidak selalu memastikan bahwa aturan dan prosedur diterapkan secara konsisten dan adil yang bisa mengurangi kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja memerlukan penerapan aturan yang jelas dan konsisten, yang lebih sesuai dengan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada keadilan prosedural.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional yang meliputi konsiderasi individual (X4) terhadap Kedisiplinan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional pada dimensi konsiderasi individual terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Dimensi konsiderasi individual bermakna sebagai kepedulian yang tulus dari seorang pemimpin pada bawahannya, baik secara kolektif maupun individual. Dengan demikian para bawahan merasa sangat diperhatikan oleh atasannya dan mengalihkan keseimbangan untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini mendapat tanggapan dari pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat (BPKAD) merasa bahwa perhatian individual dari pemimpin menunjukkan fleksibilitas yang lebih besar, yang bisa disalahartikan sebagai toleransi terhadap pelanggaran aturan atau penurunan standar disiplin. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Firman et al., (2020); Wibowo, (2021); Hidayah et al., (2022); Andriani et al., (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Teori yang mendukung hal tersebut teori manajemen otoriter, pandangan ini menyatakan bahwa pendekatan otoriter yang mengutamakan ketegasan dan aturan

yang ketat cenderung lebih efektif dalam menjaga kedisiplinan kerja daripada pendekatan yang lebih memperhatikan kebutuhan individu. Dalam konteks ini, pemimpin dianggap lebih efektif jika mereka fokus pada penegakan aturan dan standar yang telah ditetapkan, tanpa terlalu memperhatikan variasi individual dalam motivasi atau preferensi kerja.

Pengaruh Kondusivitas Lingkungan Kerja Organisasional dalam memperkuat idealisasi pengaruh pemimpin terhadap kedisiplinan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kondusivitas Lingkungan Kerja Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan dalam mengakselerasi idealisasi pengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada kondisi-kondisi tertentu lingkungan kerja yang kondusif dapat memperlemah idealisasi pengaruh pemimpin terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kondusivitas lingkungan kerja organisasional, yang mencakup hubungan antar pribadi, interaksi yang melibatkan komunikasi dan pertukaran emosi, serta keamanan fisik, tidak selalu dapat memperkuat idealisasi pengaruh pemimpin terhadap kedisiplinan kerja. Dari hasil penelitian tersebut, terdapat teori yang mendukung hubungan antara kondusivitas lingkungan kerja organisasional, kepemimpinan idealisasi, dan kedisiplinan kerja. Teori Kontinjensi (*Contingency Theory*) yang dikembangkan oleh Fred Fiedler tahun (1967). Menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kondisi atau situasi tertentu. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif seperti lingkungan yang mendukung, interaksi yang akrab antar pegawai, saling menukar ide dan rasa aman dari tekanan, ini dapat mengurangi kecenderungan pemimpin untuk menonjolkan diri mereka dalam idealisasi pengaruh.

Pengaruh Kondusivitas Lingkungan Kerja Organisasional dalam memperkuat motivasi inspirasional pemimpin terhadap kedisiplinan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondusivitas lingkungan kerja organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat motivasi inspirasional pemimpin terhadap kedisiplinan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat (BPKAD Sumbawa Barat). Kondusivitas lingkungan kerja ini mencakup beberapa aspek penting. Pertama, hubungan antarpribadi yang baik, yang melibatkan interaksi, komunikasi, serta pertukaran emosi, ide, atau dukungan dalam lingkungan instansi, terbukti meningkatkan kebersamaan dan solidaritas di antara pegawai. Kedua, keamanan kerja yang ditandai dengan peraturan yang jelas dan konsisten serta sejauh mana pegawai merasa aman secara fisik dan terbebas dari kekerasan serta intimidasi, menciptakan lingkungan yang stabil dan nyaman bagi pegawai. Ketiga, faktor lingkungan

struktural, seperti organisasi ruang kerja yang efisien dan fasilitas yang memadai, juga berkontribusi positif terhadap pengalaman kerja pegawai di lingkungan instansi. Beberapa teori yang mendukung temuan ini antara lain teori motivasi dua faktor Herzberg (1959), Herzberg mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (motivators) dan ketidakpuasan kerja (hygiene factors). Menurut teori ini, faktor-faktor seperti hubungan antarpribadi yang baik, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang nyaman merupakan faktor hygiene yang meskipun tidak menyebabkan kepuasan tinggi, sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin dapat lebih efektif dalam memberikan motivasi inspirasional yang meningkatkan kedisiplinan kerja.

Pengaruh Kondusivitas Lingkungan Kerja Organisasional dalam memperkuat perilaku stimulasi intelektual pemimpin terhadap kedisiplinan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kondusivitas lingkungan kerja yang kondusif melalui perilaku stimulasi intelektual pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan kerja tidak signifikan secara statistik. Meskipun lingkungan kerja organisasional yang kondusif mungkin memiliki beberapa dampak pada perilaku stimulasi intelektual pemimpin, dampak tersebut tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat (BPKAD Sumbawa Barat). Artinya, perubahan dalam kondusivitas lingkungan kerja tidak dapat diandalkan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja melalui perilaku stimulasi intelektual pemimpin. Beberapa teori yang mendukung temuan ini. Teori *self-determination* (Deci & Ryan, 1985) menekankan pentingnya kebutuhan psikologis dasar seperti kompetensi, otonomi, dan keterhubungan dalam memotivasi perilaku kerja. Meskipun lingkungan kerja yang kondusif dapat memenuhi kebutuhan keterhubungan (hubungan interpersonal yang baik) dan keamanan (peraturan yang jelas), tanpa memenuhi kebutuhan akan kompetensi dan otonomi melalui stimulasi intelektual dan tantangan kerja, efeknya terhadap kedisiplinan kerja mungkin tidak signifikan.

Pengaruh Kondusivitas Lingkungan Kerja Organisasional dalam memperkuat perilaku konsiderasi individual pemimpin terhadap kedisiplinan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondusivitas lingkungan kerja organisasional dalam memperkuat perilaku konsiderasi individual pemimpin terhadap kedisiplinan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat (BPKAD) tidak signifikan memperkuat perilaku konsiderasi individual pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Sejak awal dimensi konsiderasi individual tidak signifikan mempengaruhi kedisiplinan kerja dan Kondisi lingkungan yang kondusif juga tidak memberi

penguatan melalui konsiderasi individual dalam mendorong kedisiplinan kerja, alasan yang dapat menjelaskan hal ini pertama, lingkungan kerja yang kondusif mungkin lebih berfokus pada menciptakan kondisi yang menyenangkan dan kolaboratif, namun tidak selalu terkait langsung dengan penegakan kedisiplinan yang ketat dan konsiderasi individual cenderung lebih berhubungan dengan motivasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaan, namun tidak selalu mengarah pada peningkatan kedisiplinan. Teori manajemen otoriter dapat memberikan pandangan yang mendukung hasil ini. Teori ini menekankan otoritas dan ketegasan dalam menegakkan kedisiplinan, lebih dari memperhatikan kebutuhan atau preferensi individu dalam lingkungan kerja. Menurut pandangan ini, pengaturan yang ketat dan penegakan aturan yang jelas lebih penting daripada menciptakan lingkungan yang ramah dan mendukung secara personal terhadap setiap individu. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan manajemen otoriter cenderung lebih menekankan penegakan aturan dan standar yang ketat untuk menjaga kedisiplinan, bahkan jika lingkungan kerja secara umum kondusif. Dengan demikian, teori ini mendukung bahwa faktor-faktor seperti interaksi yang baik, dukungan semangat dari pemimpin, dan saling berdiskusi di antara pegawai tidak secara signifikan memperkuat konsiderasi individual dalam konteks peningkatan kedisiplinan kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumbawa Barat menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh beragam terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Dimensi idealisasi pengaruh berpengaruh positif dan signifikan, sementara dimensi motivasi inspirasional berpengaruh negatif dan signifikan. Dimensi stimulasi intelektual dan konsiderasi individual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja organisasional memperlemah pengaruh idealisasi pengaruh, memperkuat pengaruh motivasi inspirasional, dan memperlemah pengaruh stimulasi intelektual serta konsiderasi individual terhadap kedisiplinan kerja pegawai, meskipun dua dimensi terakhir tetap tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati. (2018). Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Landipo Niaga Raya Kendari. *Jurnal Akuntansi (JAK)*, Vol. 2 No. 1(ISSN: 2503-3069).
- Andriani, D., & Ramadhani, R. R. (2023). 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.
- Aprianti, A., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2), 246-253.
- Armstrong, M., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- Bass, B.M. (1985). *Kepemimpinan dan Kinerja yang melampaui harapan*.
- Burns, (2002), *Konsep Diri (Teori Pengukuran, Perkembangan, dan Perilaku)*, Jakarta: Arcan.
- Burns, J.M. (1978). *Kepemimpinan*. New York: Harper & Rows.
- Cohen, (2009). *Iklim Sekolah: Penelitian, Kebijakan, Praktik, dan Guru Pendidikan*. *Teacher College Record*. Vol 3, No. 1.
- Fiedler, F. E. (1967). *Teori efektivitas kepemimpinan*. McGraw-Hill.
- Firman, N., Mustari, N., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 2(2), 110-120.
- Hasibuan, MSP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara Literasi.
- Herzberg, F. (1959). Sekali lagi: Bagaimana Anda memotivasi karyawan? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Hidayah, N., Puspitasari, W., Kartika, S. E., & Herlambang, R. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional dan Perceived Organizational Support* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Aliansi Tajam Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 673-688.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1930). Pola perilaku agresif dalam "iklim sosial" yang diciptakan secara eksperimental. *Jurnal Psikologi Sosial*, 10(2), 269-299.
- Mayo, E. (1933). *Masalah Manusia dalam Peradaban Industri*. Macmillan.

- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008) Perilaku Organisasi. Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta. S.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Wilayah Jakarta Selatan. Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam, 20(2), 265-282.