

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aragon Tambang Pratama

Kahananto, Laura Lahindah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa Bandung, Indonesia

Email: mm-24080@students.ithb.ac.id, laura@ithb.ac.id

Abstrak

Kata Kunci :
kepemimpinan transformasional;
disiplin kerja;
kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aragon Tambang Pratama. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal melibatkan 59 responden dari divisi operasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=0.098$, $p=0.019$). Disiplin kerja terbukti sebagai variabel paling dominan dengan pengaruh sangat signifikan ($\beta=0.910$, $p=0.000$). Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=-0.013$, $p=0.475$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F=1183.656$ ($p=0.000$). Model penelitian mampu menjelaskan 98.4% variasi kinerja karyawan (Adjusted $R^2=0.984$). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks industri pertambangan, disiplin kerja menjadi faktor kunci yang menentukan kinerja, diikuti oleh kepemimpinan transformasional, sementara motivasi kerja tidak memberikan kontribusi signifikan. Implikasi praktis penelitian menekankan pentingnya pengembangan sistem disiplin kerja yang efektif dan penguatan kapasitas kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Abstract

Keywords :
transformational leadership; work discipline; employee performance

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. Aragon Tambang Pratama. The research employed a quantitative approach with causal associative design involving 59 respondents from the operational division. Data were collected through Likert scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression. Results indicate that transformational leadership has a significant positive effect on employee performance ($\beta=0.098$, $p=0.019$). Work discipline proved to be the most dominant variable with highly significant influence ($\beta=0.910$, $p=0.000$). Conversely, work motivation does not significantly affect employee performance ($\beta=-0.013$, $p=0.475$). Simultaneously, all three variables significantly influence employee performance with $F=1183.656$ ($p=0.000$). The research model explains 98.4% of employee performance variation (Adjusted $R^2=0.984$). These findings indicate that in the mining industry context, work discipline becomes a key determining factor of performance, followed by transformational leadership, while work motivation does not contribute significantly. Practical implications emphasize the importance of developing effective work discipline systems and strengthening transformational leadership capacity to sustainably improve employee performance. The study provides valuable insights for management in

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah, termasuk batuan Andesit. Batuan Andesit adalah jenis batuan beku yang banyak ditemukan di berbagai wilayah di Indonesia, terutama di daerah dengan aktivitas vulkanik (Ahmad Redi, 2015; Hasid et al., 2022; Mustikawati, 2020; Redi, 2016; Sallata, 2015). Batuan ini dikenal karena kekuatan dan ketahanannya terhadap cuaca, menjadikannya bahan yang sangat dibutuhkan dalam industri konstruksi, seperti pembuatan jalan, jembatan, pondasi bangunan, serta bahan bangunan lainnya (pmjmosaic.com).

Salah satu perusahaan yang terlibat dalam pertambangan batu Andesit di Indonesia adalah PT Aragon Tambang Pratama. Perusahaan ini beroperasi di wilayah Kecamatan Tabang, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, dan memanfaatkan potensi batu Andesit di daerah tersebut untuk memenuhi permintaan industri konstruksi. PT Aragon Tambang Pratama berkomitmen untuk memastikan keberlanjutan dan kelestarian lingkungan dalam setiap proses pertambangan yang dilakukan, serta memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan infrastruktur di Indonesia.

Sebagai informasi tambahan, tabel struktur organisasi perusahaan ini akan dilampirkan untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang pembagian tugas dan tanggung jawab dalam operasionalnya.



Tabel Gambar 1. Struktur Organisasi Divisi Operasional

Sumber: Data diolah dari dokumen PT Aragon Tambang Pratama

Bisa dilihat dari gambar bahwa struktur organisasi operasional PT Aragon Tambang Pratama menunjukkan alur kepemimpinan yang sistematis, dimulai dari Director of Operation yang dilanjutkan oleh Head of Mining Engineering. Di bawahnya, terdapat tujuh manajer bidang Hauling, Surveyor, Finance & COF, HR & Administration, Engineering, Drilling & Blasting, serta HSE yang masing-masing dibantu oleh dua hingga tiga staf sesuai fungsi masing-masing. Selain

tim inti dalam struktur ini, terdapat pula 35 operator yang berada di luar struktur formal namun memiliki peran vital dalam mendukung kelancaran operasional di lapangan.

Dalam menghadapi dinamika dan tantangan operasional yang terus berkembang, PT Aragon Tambang Pratama dapat menjalankan operasional tambang dengan fokus pada masing-masing fungsi, mulai dari perencanaan tambang, pengelolaan sumber daya manusia, hingga pengawasan keselamatan dan lingkungan. Setiap manajer bidang memiliki tanggung jawab penting untuk memastikan kelancaran proses tambang yang berkelanjutan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Kolaborasi antara tim inti dan operator yang bekerja di lapangan memainkan peran krusial dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan.

Namun, pertumbuhan industri menghadirkan tantangan kompleks yang meliputi aspek pengelolaan lahan, pemanfaatan sumber daya manusia, dan implementasi kebijakan keberlanjutan lingkungan serta sosial. Seiring dengan meningkatnya perhatian terhadap isu-isu lingkungan, keberlanjutan sosial, dan tata kelola perusahaan yang baik, penelitian akademis semakin menitikberatkan pada upaya penciptaan sinergi antara pertumbuhan ekonomi, peningkatan produktivitas, dan pelestarian sumber daya alam. Dalam konteks inilah, perusahaan-perusahaan pertambangan dituntut untuk tidak hanya mengoptimalkan output produksi, melainkan juga menerapkan praktik manajerial yang adaptif dan inovatif guna mengatasi dinamika global dan tantangan internal.

Dalam konteks globalisasi dan dinamika persaingan bisnis yang semakin intensif, peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional menjadi tuntutan strategis yang tidak terelakkan bagi setiap perusahaan. PT Aragon Tambang Pratama salah satu perusahaan tambang andesit, menghadapi kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusianya guna memenuhi target operasional dan mendukung rencana ekspansi wilayah usaha. Untuk meningkatkan kapasitas produksi, PT Aragon Tambang Pratama dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penerapan pendekatan manajerial yang terintegrasi, khususnya dalam hal gaya kepemimpinan.

Secara teoretis, kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985) menyajikan kerangka konseptual yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membangun visi bersama, menginspirasi, serta memberikan dukungan individual kepada setiap karyawan. Dimensi-dimensi seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, sebagaimana diuraikan oleh Bass (1985) dan didukung oleh Avolio, Walumbwa, dan Weber (2009), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Di sisi lain, Hersey dan Blanchard (1982) melalui teori kepemimpinan situasional mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan, kompetensi, dan motivasi bawahan. Temuan empiris oleh Yukl (2006) dan penelitian di Indonesia oleh Siregar dan Prasetyo (2015) memperkuat argumentasi bahwa adaptasi gaya kepemimpinan sesuai kondisi aktual karyawan merupakan determinan utama dalam mencapai hasil kinerja yang optimal.

Selain itu, disiplin kerja sebagai salah satu komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia juga mendapatkan perhatian luas dalam literatur manajemen. Rivai dan Sagala (2009) mendefinisikan disiplin kerja sebagai manifestasi ketaatan individu terhadap peraturan, norma, dan prosedur operasional yang berlaku, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan tertib. Studi empiris yang dilakukan oleh Kusnadi (2011) dan Wibowo (2013) mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja. Di samping itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan keterampilan.

Untuk meningkatkan kinerja, gaya kepemimpinan sangatlah berperan, bukan hanya penerapan disiplin kerja saja tetapi dibutuhkan suatu yang mengimbangi yaitu, motivasi kerja. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Setiawan (2018) yang menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja terhadap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak membahas satu variabel saja, seperti motivasi atau kepemimpinan.

Dengan berbagai pertimbangan yang telah diuraikan, terlihat jelas bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, sangat bergantung pada sinergi antara penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang konsisten dan diimbangi dengan motivasi pimpinan. Temuan dari berbagai penelitian dan teori kepemimpinan, baik yang bersifat transformasional maupun situasional, menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan strategis, serta menyesuaikan pendekatannya terhadap kondisi aktual karyawan dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Namun, sebelum penerapan gaya kepemimpinan transformasional, organisasi sempat mengalami fase kepemimpinan yang lebih bersifat otoriter dan transaksional, di mana hubungan antara atasan dan bawahan hanya sebatas pada pertukaran imbalan dan hukuman. Gaya kepemimpinan ini kurang memperhatikan pengembangan individu, minim inspirasi, dan cenderung kaku dalam menghadapi dinamika kerja. Akibatnya, motivasi intrinsik karyawan menurun, kreativitas terhambat, dan loyalitas terhadap perusahaan pun melemah. Karyawan bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan untuk berkembang bersama organisasi. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kinerja secara keseluruhan, kurangnya inovasi, serta tingginya tingkat turnover, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi menjadi fondasi operasional yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal dan akurat.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup beberapa pertanyaan kunci: 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aragon Tambang Pratama? 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut? 3) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan? 4) Apakah ketiga variable kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tujuan penelitian ditetapkan sebagai berikut: mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aragon Tambang Pratama, serta memahami dampak gabungan dari ketiga variabel tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mengembangkan strategi yang sesuai, serta memberikan kontribusi teoritis yang memperkuat bukti empiris mengenai hubungan antara kepemimpinan, disiplin, dan motivasi dalam konteks industri pertambangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aragon Tambang Pratama yang berlokasi di Desa Umaq Tukung, Kecamatan Tabang, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Penelitian dilaksanakan dari Februari hingga Juni 2025 dengan populasi seluruh karyawan divisi operasional yang berjumlah 59 orang, terdiri dari 7 manajer, 17 staf, dan 35 operator lapangan. Sampel diambil menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan melibatkan seluruh populasi sebagai responden.

Tabel 1. Data, Instrumen, dan Responden Penelitian

No	Jenis Data	Instrumen Pengumpulan Data	Responden
1	Data need assessment/analisis kebutuhan	1. Pedoman observasi 2. Pedoman wawancara 3. Tes evaluasi/soal	1. Guru + Siswa 2. Guru 3. Siswa
2	Kevalidan produk	1. Lembar validasi ahli media 2. Lembar validasi ahli materi	1. Dosen Ahli Media 2. Dosen Ahli Materi
3	Kepraktisan produk	Angket respon guru dan siswa	Guru dan siswa
4	Keefektifan produk	Tes Hasil Belajar/soal	Siswa

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin berusaha menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pengikutnya agar mencapai tujuan yang lebih tinggi (Burns, 1978)	a. Pengaruh Idealis b. Motivasi Inspirasional c. Stimulasi Intelektual d. Perhatian Individual	Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	Salah satu fungsi operatif dalam MSDM yang paling penting. Semakin baik	a. Penurunan Produktivitas Kerja b. Tingkat Absensi yang Tinggi c. Kelalaian dalam Penyelesaian Pekerjaan d. Tingkat	Likert

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aragon Tambang Pratama

		disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai (Rivai, 2009)	Kecerobohan/Kecelakaan e. Pencurian Bahan/Peralatan f. Tingginya Konflik Antar Karyawan	
3	Motivasi Kerja (X3)	Dorongan yang membangkitkan keinginan serta menggerakkan seseorang untuk bekerja (Hasibuan dalam Sutrisno, 2016)	a. Kebutuhan Fisik b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Penghargaan e. Kebutuhan Perwujudan Diri	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Interaksi antara kemampuan dan motivasi yang berperan penting dalam menentukan efektivitas serta produktivitas individu dalam organisasi (Robbins, 2015)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Likert

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dengan indikator pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual; disiplin kerja (X2) dengan indikator produktivitas, absensi, kelalaian, kecerobohan, pencurian, dan konflik; serta motivasi kerja (X3) dengan indikator kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner Google Form menggunakan skala Likert 1-5.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap utama. Tahap pertama menggunakan Exploratory Factor Analysis (EFA) meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment, uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach ($>0,60$), uji kelayakan KMO ($>0,5$) dan Bartlett's Test ($\text{sig}<0,05$), ekstraksi faktor dengan Principal Component Analysis, rotasi Varimax, dan perhitungan factor score dengan factor loading $\geq 0,5$. Tahap kedua menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (uji Glejser), dan uji multikolinearitas ($\text{VIF} \leq 10$, $\text{Tolerance} > 0,1$). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk pengaruh simultan, uji t untuk pengaruh parsial dengan kriteria $\text{sig}<0,05$, analisis regresi linear berganda untuk melihat hubungan antar variabel, dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 59 responden dari divisi operasional PT. Aragon Tambang Pratama yang merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan operasional harian perusahaan. Divisi operasional terdiri atas lima bidang utama yaitu Hauling, Surveyor, Engineering, Drilling

& Blasting, serta Health, Safety, and Environment (HSE). Setiap bidang dikepalai oleh seorang manajer dan didukung oleh dua hingga tiga staf teknis dengan keahlian spesifik sesuai tugasnya, serta 35 operator lapangan yang berperan penting dalam memastikan kelancaran aktivitas tambang.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner manual (hard copy) dimana peneliti secara langsung membagikan dan menjelaskan isi kuesioner kepada para karyawan. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap setiap pernyataan, mengingat sebagian responden bekerja dalam lingkungan lapangan yang dinamis dan memiliki waktu terbatas. Pemberian kuesioner secara manual juga memungkinkan peneliti melakukan klarifikasi langsung bila terdapat kebingungan dari responden, serta memastikan tingkat response rate yang tinggi dan kualitas data yang lebih akurat.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Responden

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	59	11.00	20.00	18.5593	2.81174
Disiplin Kerja	59	6.00	30.00	26.5424	7.15427
Motivasi Kerja	59	5.00	20.00	16.3898	2.60647
Kinerja Karyawan	59	5.00	25.00	22.0678	5.91568

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki rata-rata 18.56 dengan simpangan baku 2.81, mengindikasikan persepsi responden terhadap kepemimpinan yang ada tergolong sangat baik dengan tingkat homogenitas yang cukup tinggi. Variabel disiplin kerja menunjukkan rata-rata 26.54 dengan simpangan baku 7.15, menunjukkan tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi namun dengan keragaman antar responden yang cukup besar. Motivasi kerja memiliki rata-rata 16.39 dengan simpangan baku 2.61, mengindikasikan motivasi kerja yang tinggi dengan tingkat keseragaman yang baik. Kinerja karyawan menunjukkan rata-rata 22.07 dengan simpangan baku 5.92, menunjukkan kinerja yang baik hingga sangat baik namun dengan variasi yang relatif besar antar responden.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konstruk menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha $\geq 0,60$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.834	4	Reliabel
Disiplin Kerja	0.986	6	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja	0.882	5	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0.985	5	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0,60, dengan nilai tertinggi pada variabel disiplin kerja (0.986) dan

kinerja karyawan (0.985). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Analisis Faktor Eksploratori (EFA)

Analisis Faktor Eksploratori dilakukan untuk mengidentifikasi struktur laten dari sekumpulan variabel observasi. Sebelum melakukan EFA, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan data menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Bartlett's Test of Sphericity.

Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test - Kepemimpinan Transformasional

Test	Value
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.780
Bartlett's Test of Sphericity - Approx. Chi-Square	156.290
df	6
Sig.	0.000

Nilai KMO sebesar 0.780 menunjukkan data memiliki kelayakan sampel yang memadai untuk analisis faktor. Bartlett's Test dengan signifikansi 0.000 menunjukkan hubungan yang kuat antar item. Hasil Total Variance Explained menunjukkan satu faktor utama dengan eigenvalue 2.941 yang mampu menjelaskan 67.549% varians total. Factor Matrix menunjukkan loading faktor tertinggi pada KT3 (0.969), diikuti KT4 (0.887), KT2 (0.856), dan KT1 (0.495). Indikator KT1 memiliki loading yang relatif rendah dan perlu evaluasi lebih lanjut.

Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test - Disiplin Kerja

Test	Value
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.917
Bartlett's Test of Sphericity - Approx. Chi-Square	671.208
df	15
Sig.	0.000

Nilai KMO sebesar 0.917 termasuk kategori sangat baik (marvelous) menurut kriteria Kaiser. Hasil Total Variance Explained menunjukkan satu faktor utama dengan eigenvalue 5.613 yang mampu menjelaskan 92.302% varians total. Seluruh indikator memiliki factor loading sangat tinggi: DK1 (0.991), DK4 (0.975), DK2 dan DK6 (0.965), DK5 (0.952), dan DK3 (0.913). Hasil ini menunjukkan struktur faktor yang sangat solid dan unidimensional.

Variabel Motivasi Kerja

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test - Motivasi Kerja

Test	Value
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.869
Bartlett's Test of Sphericity - Approx. Chi-Square	146.595
df	10
Sig.	0.000

Nilai KMO sebesar 0.869 termasuk kategori baik. Satu faktor utama dengan eigenvalue 3.418 mampu menjelaskan 60.865% varians total. Factor loading menunjukkan MK2 (0.858), MK5 (0.823), MK1 (0.791), MK3 (0.769), dan MK4 (0.642). Indikator MK4 memiliki communalities terendah (0.412) yang perlu evaluasi lebih lanjut.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 8. KMO and Bartlett's Test - Kinerja Karyawan

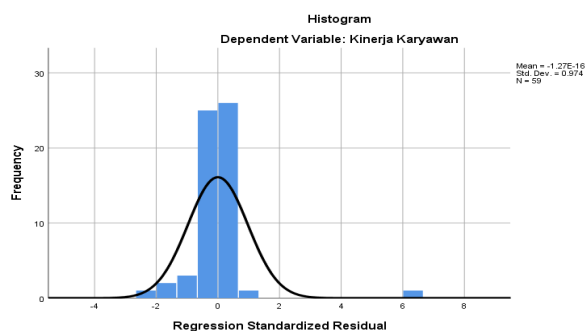
Test	Value
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.900
Bartlett's Test of Sphericity - Approx. Chi-Square	585.361
df	10
Sig.	0.000

Nilai KMO sebesar 0.900 menunjukkan kategori sangat baik. Satu faktor utama dengan eigenvalue 4.713 mampu menjelaskan 92.923% varians total. Seluruh indikator memiliki factor loading sangat tinggi: KK4 (0.999), KK5 (0.989), KK2 (0.970), KK1 (0.958), dan KK3 (0.901), menunjukkan struktur yang sangat kuat dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan interpretasi hasil regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model regresi valid secara statistik.

Uji Normalitas Residual

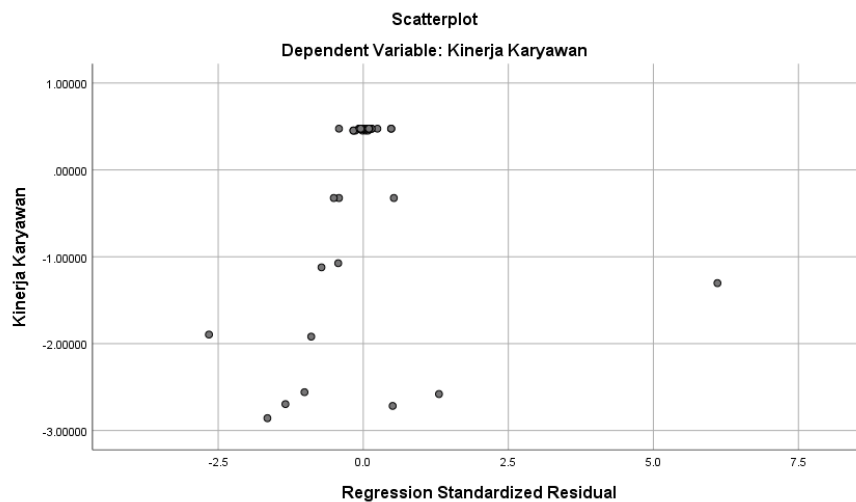


Gambar 1. Uji Normalitas Residual

Sumber: Olah Data SPSS

Histogram menunjukkan distribusi regression standardized residual membentuk kurva menyerupai distribusi normal (bell-shaped) dengan sebagian besar residual terdistribusi di sekitar nilai 0. Nilai mean residual sebesar $-1.27E-16$ (mendekati nol) dan standar deviasi 0.974 menunjukkan penyimpangan residual yang sangat kecil, menguatkan dugaan bahwa residual menyebar secara simetris dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Olah Data SPSS

Scatterplot menunjukkan sebaran regression standardized residual yang cenderung acak dan tidak membentuk pola tertentu yang sistematis. Tidak tampak pola mengembang atau menyempit yang menunjukkan perubahan varians secara konsisten. Hasil ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0.177	5.659
Disiplin Kerja	0.169	5.909
Motivasi Kerja	0.887	1.128

Semua variabel memenuhi kriteria Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 , menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas yang serius. Meskipun nilai VIF untuk kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja relatif tinggi (>5), namun masih dalam batas toleransi yang dapat diterima.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.098	0.047	2.415	0.019	Signifikan
Disiplin Kerja	0.910	0.908	22.430	0.000	Sangat Signifikan
Motivasi Kerja	-0.013	-0.006	-0.719	0.475	Tidak Signifikan

Persamaan regresi yang terbentuk: $Y = 0.098(\text{Kepemimpinan Transformasional}) + 0.910(\text{Disiplin Kerja}) - 0.013(\text{Motivasi Kerja})$

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=0.098$, $p=0.019<0.05$). Setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.098 satuan. Disiplin kerja berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=0.910$, $p=0.000<0.01$) dan merupakan variabel paling dominan dengan nilai beta terbesar (0.908). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=-0.013$, $p=0.475>0.05$).

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	57.083	3	19.028	1183.656	0.000
Residual	0.884	55	0.016		
Total	57.967	58			

Nilai F hitung sebesar 1183.656 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Uji t (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional	2.415	2.004	0.019	H ₁ Diterima
Disiplin Kerja	22.430	2.004	0.000	H ₁ Diterima
Motivasi Kerja	-0.719	2.004	0.475	H ₀ Diterima

Hasil uji t menunjukkan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.992	0.985	0.984	0.12679

Nilai R sebesar 0.992 menunjukkan korelasi sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Adjusted R Square sebesar 0.984 menunjukkan bahwa 98.4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 1.6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri pertambangan. Temuan bahwa disiplin kerja merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan sejalan dengan karakteristik industri pertambangan yang memerlukan ketaatan tinggi terhadap prosedur keselamatan dan operasional. Nilai koefisien beta sebesar 0.908 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi tetap relevan dalam konteks operasional tambang yang sangat teknis dan berorientasi pada prosedur.

Temuan yang menarik adalah bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di industri pertambangan yang sangat terstruktur dan terikat pada prosedur standar, sehingga kinerja lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap sistem dan prosedur daripada motivasi individual. Selain itu, kondisi kerja yang relatif stabil dengan sistem kompensasi yang jelas mungkin membuat variasi motivasi tidak berdampak signifikan pada output kinerja.

Nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi (98.4%) menunjukkan bahwa model penelitian ini sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel yang diteliti, terutama disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional, merupakan faktor-faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan di PT. Aragon Tambang Pratama.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya fokus manajemen pada pengembangan sistem disiplin kerja yang efektif, termasuk penerapan standar operasional prosedur yang jelas, sistem monitoring yang ketat, dan konsistensi dalam enforcement. Selain itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan transformasional di level manajerial juga penting untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data melalui regresi linear berganda, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aragon Tambang Pratama, dengan peran penting dalam membentuk sikap dan semangat kerja. Disiplin kerja terbukti sebagai variabel paling dominan, menunjukkan bahwa kedisiplinan tinggi mendorong produktivitas. Sebaliknya, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan

model regresi menjelaskan 98,4% variasi dalam kinerja karyawan. Implikasi praktis penelitian ini menekankan perlunya pengembangan kepemimpinan transformasional, penegakan disiplin kerja, dan perhatian terhadap aspek motivasi kerja. Rekomendasi untuk manajemen termasuk memperkuat budaya kepemimpinan, melakukan monitoring disiplin, dan merevisi strategi motivasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, menggunakan pendekatan campuran, dan mereplikasi di konteks berbeda untuk meningkatkan pemahaman dan generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Redi. (2015). *Dinamika konsepsi penguasaan negara atas sumber daya alam*. Jurnal Konstitusi, 12.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Bumi Aksara.
- Hasid, H. Z., SE, S. U., Akhmad Noor, S. E., SE, M., & Kurniawan, E. (2022). *Ekonomi sumber daya alam dalam lensa pembangunan ekonomi*. Cipta Media Nusantara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (4th ed.). Prentice Hall.
- Kusnadi, D. (2011). Disiplin kerja sebagai faktor penentu produktivitas. *Jurnal Manajemen Terapan*, 2(1), 23–36.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Kinerja karyawan: Teori dan aplikasi*. Andi.
- Mustikawati, A. (2020). Eksplorasi sumber daya alam: Kajian ekologi budaya dalam dua cerpen Kalimantan Timur. *LOA: Jurnal Ketatabahasaan dan Kesastraan*.
- Redi, A. (2016). Dinamika konsepsi penguasaan negara atas sumber daya alam. *Jurnal Konstitusi*, 12(2). <https://doi.org/10.31078/jk12210>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, D. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sallata, M. (2015). Konservasi dan pengelolaan sumber daya air berdasarkan keberadaannya sebagai sumber daya alam. *Info Teknis E-BONI*, 12(1).
- Setiawan, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). [Skripsi, universitas tidak disebutkan].
- Siregar, & Prasetyo. (2015). [Data referensi tidak lengkap; mohon lengkapi judul, nama depan, dan penerbit jika ingin disertakan].
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo, A. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 45–59.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Education.