

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**Herlina<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Haerana<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>herlinaruri@gmail.com, <sup>2</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>rana090768@icloud.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

**Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze 1) the effect of transformational leadership on employee performance; 2) the influence of motivation on employee performance; 3) the influence of work discipline on employee performance and 4) the effect of transformational leadership, motivation, and work discipline on employee performance.*

*This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Mandalle District Office, Pangkajene and Islands Regency. When the research was conducted from January 2021 to February 2021. The study population was all employees of the Mandalle Subdistrict Office, Pangkajene Regency and the Archipelago, totaling 38 people. In this study, the sampling technique used was saturated sample in which all members of the population were used as a sample, amounting to 38 people. The analysis techniques used in this research are instrument test, classical assumption test, multiple regression test, hypothesis test and determination coefficient test.*

*The results of this study indicate that: 1) there is an influence between transformational leadership on employee performance; 2) there is an influence between motivation on employee performance; 3) there is an effect of work discipline on employee performance and 4) there is an effect of transformational leadership, motivation, and work discipline on employee performance.*

**Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Work Discipline And Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi atau instansi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi atau instansi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau instansi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi atau instansi dalam pencapaian tujuannya. Semaju apapun teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi atau instansi mencapai tujuannya.

Sebuah instansi dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan sumber daya yang memiliki kinerja yang baik dan berkompeten memerlukan pegawai yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Pada umumnya setiap organisasi atau instansi mengharapkan terwujudnya kinerja pegawai yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada.

Menurut Sutrisno (2013), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu tugas, pegawai yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, atau cara dimana seseorang diharapkan berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan, dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas dan waktu tugas yang diberikan.

Kinerja seorang pegawai pada akhirnya merupakan masalah individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat pengalaman yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi serta kedisiplinan pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran pemimpin. Fungsi pemimpin atau atasan dalam suatu organisasi atau instansi sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi (Kadra, 2019). Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi atau instansi, memotivasi tingkah kearah pencapaian tujuan tersebut serta seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi serta kepuasan kerja pegawai, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi atau instansi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi atau instansi tergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Biasanya dalam suatu organisasi atau instansi para pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek yang meningkatkan kinerja pegawai.

Saat ini para pemimpin lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Ihsan (2019: 12), kepemimpinan transformasional pada dasarnya menggambarkan hubungan antara atasan dan bawahan atas dasar prinsip, keyakinan dan harapan tentang visi dan tujuan organisasi atau instansi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan prinsip kerja yang dirasakan bawahan. Kepemimpinan juga menjadi factor paling menentukan dalam mengarahkan jalannya organisasi dalam upaya mencapai tujuan fakta tersebut menunjukkan jika kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja (Hidayat & Latief, 2018)

Pegawai merasa aman, patuh dan bersyukur kepada atasannya, sehingga bawahan terinspirasi untuk berbuat lebih baik dari yang biasanya mereka lakukan dan prediksi. Secara teori, kepemimpinan transformasional memotivasi pegawai untuk melakukan lebih dari yang biasanya terjadi, dengan kata lain akan meningkatkan kepercayaan atau harga diri bawahan yang akan berdampak pada peningkatan hasil.

Selain gaya kepemimpinan, salah satu faktor yang harus menjadi perhatian utama suatu organisasi atau instansi agar keberhasilan pegawainya adalah motivasi kerja. Bekerja pada pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama dapat dengan mudah membuat pegawai merasa bosan. Setiap hari, rutinitas kerja yang monoton pasti akan menemui titik jenuh, yang dapat menyebabkan pegawai tidak dapat secara maksimal meningkatkan keterampilan yang dimilikinya untuk pertumbuhan organisasi atau instansi. Karena mereka tahu bahwa status mereka tidak akan berubah, maka akan menyebabkan pegawai tidak lagi memiliki keinginan dan motivasi untuk memperbaiki diri (Mustika, 2016).

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sinambela (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif untuk mencapai tujuan instansi serta mendorong gairah kerja dan semangat kerja pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Ida Ismawati (2017) memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ujang Tri Cahyono (2014) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Nunik Lestari Dewi (2018) yang mana Nunik memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap pegawai.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian ini masih menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dimana visi misi Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ialah mewujudkan Desa modern yang produktif dan berkarakter menuju daerah yang lebih maju dan mandiri. Dalam rangka pencapaian visi tersebut, dalam RPJMD 2016-2021 ditetapkan pula lima misi yaitu:

1. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pembangunan dan memanfaatkan keunikan sebagai kepulauan untuk kesejahteraan.

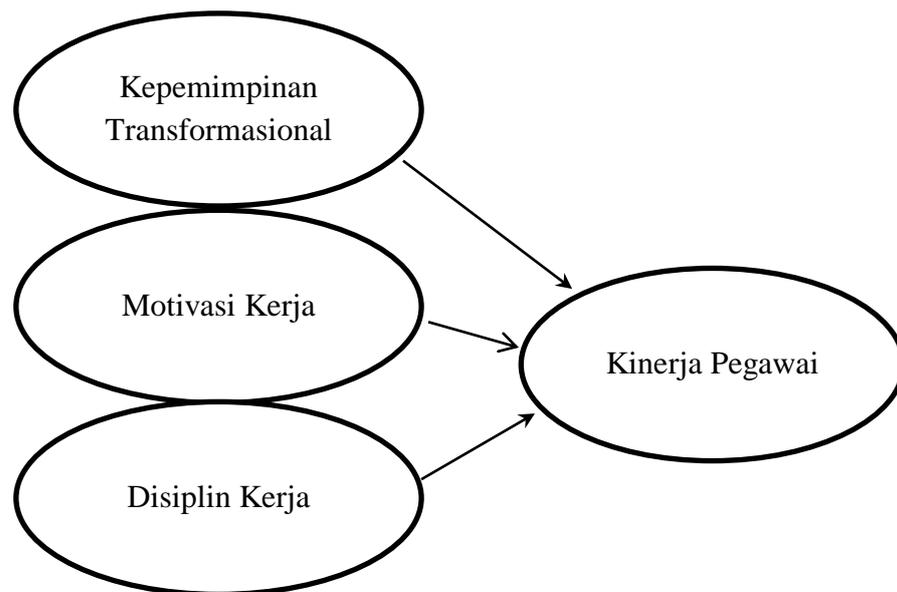
2. Meningkatkan kecerdasan, profesionalisme dan karakter SDM baik di daratan maupun pulau-pulau
3. Mengembangkan interkoneksi dan jejaring sinergitas antar wilayah di tingkat nasional, regional, dan internasional berbasis daratan dan pulau-pulau
4. Menciptakan lingkungan yang kondusif pada ekosistem daratan dan pulau-pulau
5. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik pada tatanan daratan dan pulau-pulau

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan kurang tercapainya visi misi yang telah ditetapkan.

Hal ini disebabkan karena kinerja pegawai yang kurang efektif. Dari segi gaya kepemimpinan masih kurang dalam memimpin dan memberikan arahan kepada bawahan. Pegawai masih perlu dipaksa dan belum secara ikhlas untuk bersikap dan bekerja sesuai kemauan instansi melalui arahan atasannya. Realita ini membuktikan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memperoleh *support* dan perhatian dari atasan, sehingga berakibat pada menurunnya kinerja pegawai yang kurang memuaskan. Selain itu, pemberian motivasi kepada pegawai juga kurang dilakukan. Sehingga pegawai kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih rajin lagi. Dikarenakan gaya kepemimpinan yang masih minim dan pemberian motivasi yang masih kurang membuat pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Seperti beberapa pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya, jam istirahat yang terlalu lama, dan beberapa pegawai ada yang pulang ke rumah belum waktunya. Hal tersebutlah yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak efektif sehingga visi dan misi Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang

dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Diduga kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indicator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan symbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Penelitian ini di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan waktu penelitian telah dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Februari tahun 2021 atau kurang lebih satu bulan.

Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN

Perhitungan statistik dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

	<b>B</b>	<b>Unstandardized Coefficients Std. Error</b>	<b>Standardized Coefficients Beta</b>		<b>ig</b>
(Constant)	.061	.245		.250	.804
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.392	.075	.441	5.217	.000
MOTIVASI	.130	.055	.170	2.362	.024
DISIPLIN KERJA	.453	.097	.461	4.687	.000

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda

sebagai berikut:

$$Y = 0,061 + 0,392X_1 + 0,130X_2 + 0,453X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,061 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar 0,061
- b. Nilai 0,392 pada variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,392 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,392 satuan. Sehingga kepemimpinan transformasional berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Nilai 0,130 pada variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,130 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,130 satuan. Sehingga motivasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- d. Nilai 0,453 pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,453 satuan. Sehingga disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### **Pengujian Hipotesis (Uji T)**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung kepemimpinan sebesar 5,217 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,217 > 2,032 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Motivasi Transformasional terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung motivasi sebesar 2,362 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,362 > 2,032 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,024 < 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Transformasional terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung disiplin kerja sebesar 4,687 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,687 > 2,032 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengujian Hipotesis (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 2. Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.652	3	3.551	94.239	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.281	34	.038		
Total	11.933	37			

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 34$  maka  $f_{tabel}$  didapat  $(3:34) = 2,86$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar  $94,239 > 2,86$  nilai  $f_{tabel}$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.893	.883	.194

Sumber : Data primer, 2021

Pada tabel 3 terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar  $R = 0,994$  yang artinya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 94,5%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar  $0,893$  yang artinya sebesar 89,3% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah

lingkungan kerja, motivasi, polak erja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Ihsan, 2019:12).

Untuk memperoleh kinerja yang baik butuh gaya kepemimpinan yang tepat yang bisa mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi bawahannya ataupun instansi. Para pemimpin transformasional yang sesungguhnya yaitu ketika membantu meningkatkan kebutuhan dari para bawahan dalam mencapai dari apa yang diinginkan dan dalam mencapai aktualisasi, para pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi dan ketika para pemimpin mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan instansi.

Selain itu, seseorang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi pada setiap pegawai akan menjadikan instansi itu menjadi mau, karena setiap pegawai yang mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan instansi, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan pegawai tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh instansi, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Kemudian, disiplin kerja sangat penting untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Pegawai memiliki rasa kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan jam kerja seperti berangkat sebelum masuk kerja, bekerja sesuai waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan organisasi. Apabila ditelaah lebih lanjut, maka disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Cahyono, Ujang Tri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi atau instansi Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, Vol.11, No.2, Hal: 68-76.

Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital

management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Ihsan, A. Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Organisasi atau instansi*. Bandung: Alfabeta.

Ihsan, A. Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Organisasi atau instansi*. Bandung: Alfabeta.

Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Telkom Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 1, No.1, Hal:1-13.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.