

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : MUHAMMAD FIQRI AFANDI
NPM : 1905160446
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 16 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FIQRI AFANDI
NPM : 1905160446
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBE DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN.

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI


Penguji I


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Penguji II

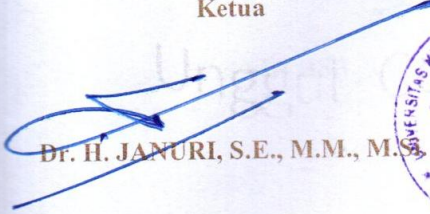

SRI PUJI LESTARI, S.E., M.M.

Pembimbing


ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD FIQRI AFANDI
N.P.M : 1905160446
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NASUTION, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Fiqri Afandi
IPM : 1905160446
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang dimulai dari Fenomena, variabel masalah dan judul piramid terbalik	12/01-23	li
Bab 2	Faktor : yg mempengaruhi variabel disesuaikan dengan kebutuhan teori pendukung penelitian	24/01-23	li
Bab 3	Definisi operasional variabel dibuat dalam bentuk tabel dan jelaskan definisi dan indikator	24/02-23	li
Bab 4	Hasil penelitian dijelaskan dan disematikan dengan format dan tambahkan kekeluargaan pendukung	29/05-23	li
Bab 5	Kesimpulan dan saran sematkan dengan hasil penelitian	12/06-23	li
Daftar Pustaka	Sematikan dengan wandeley style	12/06-23	li
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang meja hijau	27/06-23	li

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Juli 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Eri Yanti Nasution, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Fiqri Afandi

NPM : 1905160446

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan


Muhammad Fiqri Afandi

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

Muhammad Fiqri Afandi
Program Studi Manajemen
E-mail: mfiqriafandi@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan sebanyak 56 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORKING DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

Muhammad Fiqri Afandi
Mangement Program Study
E-mail: mfiqriafandi@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of transformational leadership on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, and to determine and analyze the influence of transformational leadership and work discipline on employee performance at the Sekretariat DPRD Kota Medan. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Sekretariat DPRD Kota Medan of 56 people and the sample used in this study was 56 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t test and F test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 24.00). Partially, transformational leadership has a significant influence on employee performance. Partially work discipline has a significant influence on employee performance. Simultaneously, transformational leadership and work discipline have a significant influence on employee performance at the Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kata Kunci : Transformational Leadership, Work Discipline And Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu :**“Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kota Medan”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa orang tua kandung Ayahanda Muhammad Tamin dan Ibunda Sri Hariyati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi
9. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Mei 2023
Penulis

Muhammad Fiqri Afandi
1905160446

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1 Uraian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	18
2.1.2 Kepemimpinan Tranformasional	20
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Tranformasional.....	20
2.1.2.2 Manfaat Kepemimpinan Tranformasional.....	22
2.1.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Tranformasional.....	23
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Tranformasional.....	24
2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan Tranformasional	26
2.1.3 Disiplin Kerja	28
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	28
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Disiplin Kerja.....	30
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	31
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis.....	38

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Pendekatan Penelitian	39
3.2 Defenisi Operasional	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN	52
4.1 Hasil Peneliti	52
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	52
4.1.2 Identitas Responden.....	52
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	53
4.1.4 Model Regresi.....	58
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	61
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	63
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	67
4.2 Pembahasan.....	68
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	70
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Prestasi Kerja PNS DPRD Kota Medan	6
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	40
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	40
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	41
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.5 Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.....	42
Tabel 3.6 Skala Likert	43
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	45
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	45
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	45
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.3 Lama Bekerja	53
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional	55
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	3
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t	49
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatsisitas	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2012). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi anggota perusahaan maupun instansi. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari setiap organisasi dan perusahaan, dengan sumber daya manusia sebagai penggerak, perencana dan implementasi visi semua instansi dan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia (SDM).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi pertumbuhan organisasi dan bisnis, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dengan baik dan serius. Sumber daya manusia dapat menjadi pelajaran pertama yang diajarkan organisasi kepada pegawai secara individu atau kelompok dalam pelatihan. Era globalisasi saat ini tidak hanya bergantung pada perkembangan teknologi, tetapi juga pada peran instansi dan pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar, sehingga diperlukan pemimpin yang mampu memimpin pegawainya dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi.

Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018). Terdapat faktor negatif yang menurunkan kinerja adalah, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Semua itu penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Kepemimpinan memiliki banyak tipe yang beragam dan unik sesuai dengan kepribadian seseorang dan lingkungan. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Pemerintah DPRD Kota medan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat kota medan supaya apa yang menjadi kebutuhan masyarakat dapat dipenuhi dengan baik, maka pimpinan pemerintah kantor DPRD kota medan harus mampu menunjukkan sikap yang empati terhadap masyarakat maupun pegawai agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Menurut Bryman (2012) kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberikan perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi pegawai dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Pemimpin transformasional akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan para pegawai secara berkelanjutan. Kedua, pemimpin transformasional sebagai kepala organisasi atau organisasi, secara sadar memupuk semangat budaya kolektivisme dan mengajak setiap individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan kolektif dan berinteraksi satu sama lain dengan baik. Semua perilaku ini bermanfaat bagi hubungan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Ghafoor, Qureshi, Khan, & Hijazi, 2011).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018) yang menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut dijelaskan kepemimpinan yang efektif yang dapat memotivasi dan memberikan sikap dan contoh yang baik akan menunjang peningkatan kinerja dari pegawai.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menurut adanya hukuman terhadap pekerja yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Handoko, 2013).

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin seorang pekerja maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai. Tanpa disiplin yang baik dari pekerja, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Fathoni (2015) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Disiplin kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong pegawai untuk berusaha secara maksimal demi terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasution & Lestari, 2022) dan (Jufrizen Jufrizen, 2018) yang menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kota Medan, Sekretariat DPRD Kota Medan merupakan penyelenggara administratif keuangan dan pendukung dewan perwakilan rakyat daerah yang berlokasi di Jalan Kapten Maulana Lubis yang jumlah keseluruhan pegawainya 183 orang yaitu 56 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 127 Pegawai Harian Lepas (PHL), pegawai dituntut mempunyai kinerja yang optimal dan baik untuk mengoptimalkan kinerja instansi maupun pemerintah serta mewujudkan visi misi sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota medan.

Berdasarkan pra survey yang telah peneliti lakukan di Kantor DPRD Kota Medan, peneliti menemukan fenomena problematis di instansi ini. Dilihat dari Peraturan Pemerintah sebagai dasar penilai prestasi kerja, pegawai wajib menyusun SKP yaitu sasaran kinerja pegawai. Sasaran kinerja pegawai dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Terdapat dua dasar penilaian prestasi kerja pns, yaitu SKP berbobot 60 % dan perilaku kerja berbobot 40 %. Selain harus mencapai SKP pegawai juga harus berperilaku baik. Maka dari itu untuk mempermudah monitoring pengukur kinerja dan kedisiplinan pegawai sebagai peningkatan kinerja pegawai, sejak mulai bulan april 2021 Sekretariat DPRD Kota Medan menerapkan sistem E-kinerja yaitu aplikasi berbasis web

untuk merekam semua aktivitas yang dikerjakan ASN dengan bobot 300 perharinya kegiatan atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Berikut data penilaian prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan:

Tabel 1.1. Data Penilaian Prestasi Kerja PNS Kantor DPRD Kota Medan

No	Hasil Kerja	Persentase Prestasi Kerja	
		Pegawai	Persentase
1	< 50	0	
2	50-60	0	
3	60-75	0	
4	75-85	38	67,28%
5	> 85	18	32,72%
Jumlah		56	100%

Sumber: Bagian Umum Tata Usaha Kantor DPRD Kota Medan (2021)

Pada tabel data penilaian prestasi kerja PNS diatas terlihat bahwa hanya 18 pegawai memiliki nilai prestasi kerja diatas 85 dari keseluruhan pegawai yaitu 56, sedangkan 38 lainnya memiliki prestasi 75-85. Hasil ini mengindikasikan kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terjadi dikarenakan pegawai di Kantor DPRD Kota Medan juga terbiasa bekerja di zona nyaman seperti longgarnya peraturan serta dibantu oleh banyaknya PHL, kadang ada pegawai yang melimpahkan pekerjaan dan tugas nya di kerjakan oleh PHL.

Pegawai juga lebih suka melakukan Tugas Luar (TL) dengan mengikuti kunjungan kerja ataupun konsultasi ke luar kota ketimbang bekerja di kantor, itu terlihat dari antusiasnya pegawai agar ikut dan diizinkan tugas luar. Kemudian masih terdapat pegawai yang menggunakan waktu kerjanya untuk kegiatan di luar pekerjaan. Pegawai lebih mengutamakan urusan pribadinya terlebih dahulu. Sebab, menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit dan akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Masalah kinerja pegawai yang sudah diuraikan sebelumnya juga berhubungan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai. Pimpinan sering tidak berada ditempat karena perjalanan dinas atau memang sedang bekerja diluar ruangan, jika pimpinan ke ruangan pun hanya karena ada kepentingan yang sangat mendesak. Para karyawan akhirnya merasa kinerjanya kurang diperhatikan yang mengakibatkan mereka kurang disiplin terhadap tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Mereka merasa bebas dan tidak diawasi yang akhirnya karyawan bekerja seadanya saja.

Selain itu, pegawai terus menunda pekerjaan dan memperpanjang waktu istirahat. Kurangnya disiplin kerja pegawai juga menjadi fenomena lain yang dilihat dari ketepatan waktukehadiran serta masih ada beberapa pegawai yang tidak melakukan aktivitas yang diarahkan. Hal inilah yang menuntut pemimpin kantor untuk memperhatikan peningkatan kinerja pegawainya, dalam situasi ini sangat penting bagi pemimpin untuk menerapkan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan bawahannya dan memberikan instruksi yang baik kepada semua pegawai, karena pegawai dengan pemimpin yang baik berusaha untuk meningkatkan pekerjaan mereka. kinerja, sehingga pekerjaan mereka sesukses mungkin.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kota Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya kinerja pegawai dilihat dari penilaian prestasi kerja, hanya 18 pegawai memiliki nilai prestasi kerja diatas 85.
2. Pimpinan sering tidak berada ditempat karena perjalanan dinas atau memang sedang bekerja diluar ruangan. Pegawai merasa kinerjanya kurang diperhatikan yang mengakibatkan mereka merasa bebas dan bekerja seadanya.
3. Masih ada beberpa pegawai yang tidak disiplin waktu, termasuk dalam tanggung jawab penyelesaian pekerjaan dan juga waktu masuk serta pulang kerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari simpang siur dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah. Dari hasil identifikasi masalah diatas, peneliti membatasi masalah tersebut pada “Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerjapegawai

pada Sekretariat DPRD Kota Medan?

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Secara teoritis
 - a. Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan,

wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai
- b. Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014).

Sutrisno (2016) menjelaskan kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja

adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan criteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (Jufrizen Jufrizen, 2018) merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap pegawai banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Terdapat beberapa tujuan dari penilaian kinerja pegawai, (Damayanto, 2019) yaitu sebagai berikut :

- 1) Menganalisa kemampuan pegawai secara individual
- 2) Mendapatkan keahlian dalam system pemberian upah atau gaji yang diterapkan didalam organisasi
- 3) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan
- 4) Memperjelas kembali tugas, fungsi dan tanggung jawab didalam organisasi.

Kemudian menurut Wibowo (2016) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk :

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- 2) Mengidentifikasi tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat bantu untuk memecat di kemudian hari.

- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya dan menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas/keterikatan pegawai, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Berikut penjelasannya:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan

suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan

pekerjaan. pegawai harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. *Self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan

kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas/keterikatan pegawai

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan karena pegawai merasa terikat dengan perusahaan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik demi mencapai tujuan dari perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai/perasaan keterikatan pegawai (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan Sutrisno (2016) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan

serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Berdasarkan Perwal Kota Medan No 20 Tahun 2016, terdapat dua indikator dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1) Indikator Kinerja Keluaran (*Output*)

Indikator keluaran adalah segala sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non-fisik. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah suatu kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. Tetapi indikator kinerja harus dibandingkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan teratur. Jadi, indikator keluaran harus sesuai dengan lingkup dan kegiatan instansi.

2) Indikator Kinerja Hasil (*Outcome*)

Indikator hasil (*Outcome*) adalah segala sesuatu hasil yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin menyangkut kepentingan banyak pihak. Dengan indikator *outcome*, organisasi dapat mengetahui apakah output yang dihasilkan tepat sasaran dan bermanfaat bagi masyarakat.

Sutrisno (2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang

dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Selain itu Wirawan (2014), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Efisiensi pelaksanaan tugas

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Pemimpin transformasional akan melakukan banyak hal untuk memberdayakan pengikutnya dan menjadikan mereka untuk tidak lagi bergantung kepada dirinya.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (Robbins, 2012)

Menurut Rothwell, Stavros, & Sullivan (2016) Kepemimpinan transformasional *is a style of leadership that transforms followers to rise above their self-interest and challenges them to collective goals*. Artinya, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah bawahannya untuk berkembang melebihi kepentingan pribadinya dan menantang atau merangsang mereka untuk mengejar tujuan bersama.

Menurut Northouse (2013) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Sedangkan Wong, Cummings, & Ducharme (2018), menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan cara memberikan arahan yang jelas, mengembangkan visi yang inspiratif, dan membangun hubungan yang saling percaya. Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Yukl, 2013).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang positif dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama melalui pengembangan visi dan partisipasi aktif. Kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin memotivasi dan memberdayakan orang-orang di bawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Kepemimpinan Transformasional

Manfaat dari adanya kepemimpinan transformasional di perusahaan atau organisasi menurut Dumdum, Lowe, & Avolio (2013), yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Meningkatkan kreativitas dan inovasi, karena karyawan merasa didukung dan dihargai oleh pemimpinnya.
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, karena pemimpin transformasional membantu karyawan untuk merasa lebih dihargai dan diberdayakan dalam pekerjaan mereka.
- 4) Meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya, karena pemimpin transformasional memberikan inspirasi dan arah yang jelas dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional tentu memiliki manfaat bagi kemajuan perusahaan terutama bagi karyawan, menurut Breevaart et al (2014) manfaat dari adanya kepemimpinan transformasional adalah:

- 1) Peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kepercayaan diri.
- 2) Peningkatan kinerja karyawan, termasuk peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan inovasi, dan peningkatan produktivitas.
- 3) Penurunan tingkat kelelahan dan *burnout* pada karyawan.

2.1.1.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- 2) Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
- 3) Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- 4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

- 1) Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
- 2) Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
- 3) Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
- 4) Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri (Northouse, 2013). Ada empat faktor kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi yaitu:

- 1) Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.
- 2) Motivasi yang menginspirasi Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.
- 3) Rangsangan intelektual Faktor ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.
- 4) Pertimbangan yang diadaptasi Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali

memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Thoha (2014) merumuskan empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut:

1) Kecerdasan (*Intellegence*)

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dan mengerti sebab dan akibat kejadian atau permasalahan, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat dalam menemukan penyelesaiannya.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan social

Pemimpin yang baik itu memiliki sikap yang cenderung matang dan emosi yang stabil. Artinya pimpinan tidak mudah marah, tersinggung perasaannya dan meledak secara emosional. pemimpin menghormati martabat bawahannya, toleran terhadap kelemahan bawahannya dan bisa memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara umum memiliki dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Selain itu dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin yang berhasil mau mengakui diri dan kehormatan para bawahannya dan mampu berpihak kepada bawahannya.

2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Suwatno & Priansa (2018) menemukan lima indikator kepemimpinan transformasional yang memiliki validitas diskriminan antara satu dengan lainnya

sebagai berikut:

1) Visi (*Vision*)

Yang dimaksud dengan visi ialah suatu dimensi Kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini.

2) Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)

Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam.

3) Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Salah satu faktor yang membedakan Kepemimpinan Transformasional dengan teori-teori Kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model Transformasional.

4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah – masalah yang ada dalam perspektif yang baru.

5) Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)

Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari *contingent rewards* yang secara konseptual berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator, yakni *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Penjelasan dari masing-masing indikator

kepemimpinan transformasional menurut Ancok (2020) adalah sebagai berikut:

1) *Idealized Influence* (Pengaruh yang Diidealkan)

Yaitu pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Inspirasional)

Perilaku pemimpin yang menginspirasi dan merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi, serta mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecahan masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi.

4) *Individualized Consideration* (Perhatian perseorangan)

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain terutama bawahan sebagai individu atau pribadi unik dan mempertimbangkan kebutuhan individualnya serta aspirasi dan saran-sarannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tersebut tidak

akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut Siagian (2014) disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Mangkunegara (2017) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik (Bangun, 2014).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan menaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja (Rizal & Radiman, 2019).

Selanjutnya Rivai (2014) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan karyawan. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Amirullah, 2015), yaitu:

- 1) Agar para karyawan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Agar organisasi tetap berjalan dengan baik dari masa kemasa dalam menghadapi masalah didalam perusahaan.
- 3) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Memperoleh tingkat produktivitas perusahaan yang tinggi.

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Hasibuan & Silvy, 2019).

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, (Sutrisno, 2016) adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3) Tidak adanya aturan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Tidak adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan faktor-faktor dari disiplin kerja menurut Siswanto (2015), yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator menurut Hasibuan (2016), yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Banyak indikator yang dapat mengukur tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, (Agustini, 2019), yaitu:

- 1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan

- 2) Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3) Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Menurut (Northouse, 2013) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi & Lesmana, 2021), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2017), (Cahyono, Maarif, & Suharjono,

2014), (Tucunan, Suprtha, & Riana, 2014), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Amri, Suharmono, & Rahardja, 2016), (Nasution, 2018) dan (Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2014).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. disiplin kerja akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2016).

Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019), (Tupti & Arif, 2020), (Pohan, Arif, Siswadi, 2021), (Iskandar, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Tanjung, 2015) (Nasution, 2016); (Jufrizen, 2018) (Pulungan, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2016); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Iskandar & Yusnandar, 2021); (Farisi, Yusnandar & Nadya, 2021); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Arif, Syaifani,

Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Arda, 2017); dan (Arianty, 2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memimpin anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan karyawan dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan tim.

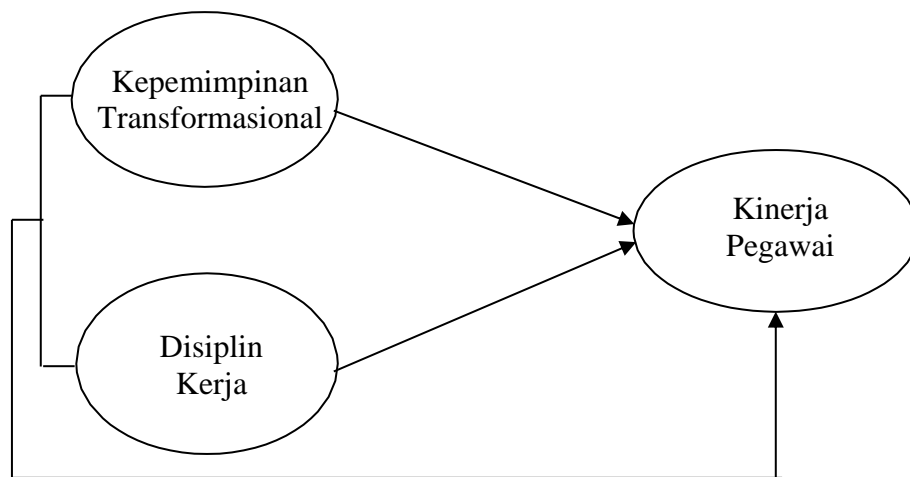
Sementara itu, disiplin kerja adalah kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan konsisten dan tepat waktu. Disiplin kerja melibatkan kemampuan untuk mengatur waktu, mengikuti prosedur yang benar, dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dengan cara memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan antara pemimpin dan tim, sehingga karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan dan visi organisasi.

Dengan disiplin kerja yang kuat, karyawan dapat bekerja secara konsisten dan tepat waktu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Disiplin kerja membantu karyawan untuk tetap fokus pada tujuan mereka dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Jadi, hubungan antara

kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan disiplin kerja yang kuat dapat membantu mereka menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Agari & Suhermin, 2021).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baskoro, 2014): dan (Saribu et al., 2020) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan *asosiatif* adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Astuti & Prayogi, 2018).

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Walikota Medan No 20 Tahun 2016 ada sejumlah dua indikator yaitu:

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai	1. Indikator Keluaran (<i>Output</i>) 2. Indikator Hasil (<i>Outcome</i>)

Sumber : Peraturan Walikota Medan No 20 Tahun 2016

3.2.2 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2013) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional berdasarkan instrumen yang dikembangkan (Suwatno & Priansa, 2018) yaitu:

Tabel 3.2. Indikator Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Variabel	Indikator
Kepemimpinan Transformasional	1. Visi 2. Komunikasi Inspirasional 3. Kepemimpinan yang mendukung 4. Stimulasi Intelektual 5. Kesadaran Personal

Sumber (Suwatno & Priansa, 2018)

3.2.3 Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014) disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja berdasarkan instrumen yang dikembangkan (Agustini, 2019) adalah sebagai berikut:

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai ASN Kantor DPRD Kota Medan yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	IV	3	5	8
2	III	15	23	38
3	II	6	4	10
4	I	0	0	0
Jumlah		24	32	56

Sumber: Renstra DPRD Kota Medan Tahun 2021-2026

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 56 orang yang berarti penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui quisioner (angket). Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.6. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,503	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,435	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,638	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,722	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,579	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,620	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,481	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,558	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepemimpinan Tranformasional (X1)	X1	0,686	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,627	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,700	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,718	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,609	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,534	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,464	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,523	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X2)	X1	0,535	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,791	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,715	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,535	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,535	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,791	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,535	0.002 < 0,05	Valid
	X8	0,791	0.001 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Tabel 3.10. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,655	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,731		Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,818		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Kinerja pegawai
A	= Konstanta
b1-b2,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Kepemimpinan transformasional
X2	= Disiplin Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara

variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

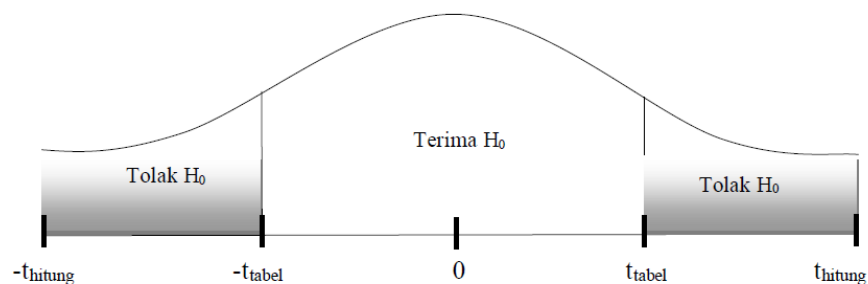
t : Nilai t

n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya

kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkahlangkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak , artinya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

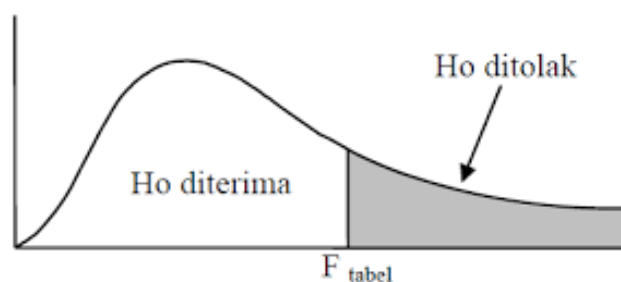
$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 56 pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	42.9	42.9	42.9
	Perempuan	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (57,1%) orang perempuan dan 24 (42,9%) orang laki-laki. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	56	100.0	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Sekretariat DPRD Kota Medan berlatar pendidikan Sarjana. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang berlatar pendidikan Sarjana.

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	4	4.6	4.6	4.6
	3-5 Tahun	7	8.0	8.0	12.6
	6-10 Tahun	76	87.4	87.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 76 (87,4%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja 6-10 tahun, 7 (8%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama 3-5 tahun, dan 4 (4,6%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama 1-2 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,4	32	57,1	11	19,6	1	1,8	0	0	56	100
2	15	26,8	8	50	11	19,6	2	3,6	0	0	56	100
3	4	7,1	37	66,1	15	26,8	0	0	0	0	56	100
4	4	7,1	26	46,4	19	33,9	7	1,5	0	0	56	100
5	3	5,4	35	62,5	14	25	4	7,1	0	0	56	100
6	5	8,9	28	50	20	35,7	3	5,4	0	0	56	100
7	23	41,1	12	21,4	17	30,4	0	0	4	7,1	56	100
8	18	32,1	11	19,6	12	21,4	15	26,8	0	0	56	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%.
- 2) Jawaban responden saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 3) Jawaban responden pemimpin memberikan motivasi untuk maikkan semangat pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,1%.
- 4) Jawaban responden pemimpin melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 5) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.

- 6) Jawaban responden saya mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,1%.
- 8) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 32,1%.

4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23,2	28	50	14	25	1	1,8	0	0	56	100
2	18	32,1	22	39,3	14	25	2	3,6	0	0	56	100
3	5	8,9	35	62,5	16	28,6	0	0	0	0	56	100
4	4	7,1	29	51,8	15	26,8	8	14,3	0	0	56	100
5	4	7,1	31	55,4	17	30,4	4	7,1	0	0	56	100
6	7	12,5	27	48,2	19	33,9	3	5,4	0	0	56	100
7	9	16,1	5	8,9	20	35,7	2	3,6	0	0	56	100
8	15	26,8	12	21,4	21	37,5	5	8,9	3	5,4	56	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan transformasional bahwa:

- 1) Jawaban responden pimpinan mampu mewujudkan visi perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.

- 2) Jawaban responden pimpinan mengkomunikasikan visi perusahaan dengan jelas kepada pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,3%.
- 3) Jawaban responden pemimpin memberikan motivasi untuk maikkan semangat pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
- 4) Jawaban responden Pemimpin melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
- 5) Jawaban responden pimpinan memberikan pelatihan kerja pada karyawan dalam program kerja yang akan dilaksanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,4%.
- 6) Jawaban responden terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,2%.
- 7) Jawaban responden pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,6%.
- 8) Jawaban responden pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 37,5%.

4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	7,1	34	60,7	14	5	4	7,1	0	0	56	100
2	23	41,1	13	23,2	17	30,4	0	0	3	5,4	56	100
3	19	33,9	11	19,6	14	5	12	21,4	0	0	56	100
4	4	7,1	34	60,7	14	25	4	7,1	0	0	56	100
5	4	7,1	34	60,7	14	25	4	7,1	0	0	56	100
6	23	41,1	13	23,2	17	30,4	0	0	3	5,4	56	100
7	4	7,1	34	60,7	14	25	4	7,1	0	0	56	100
8	23	41,1	13	23,2	17	30,4	0	0	3	5,4	56	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60,7%.
- 2) Jawaban responden saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,1%.
- 3) Jawaban responden saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 33,9%.
- 4) Jawaban responden saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
- 5) Jawaban responden saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
- 6) Jawaban responden apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,1%.
- 7) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.

8) Jawaban responden saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,1%.

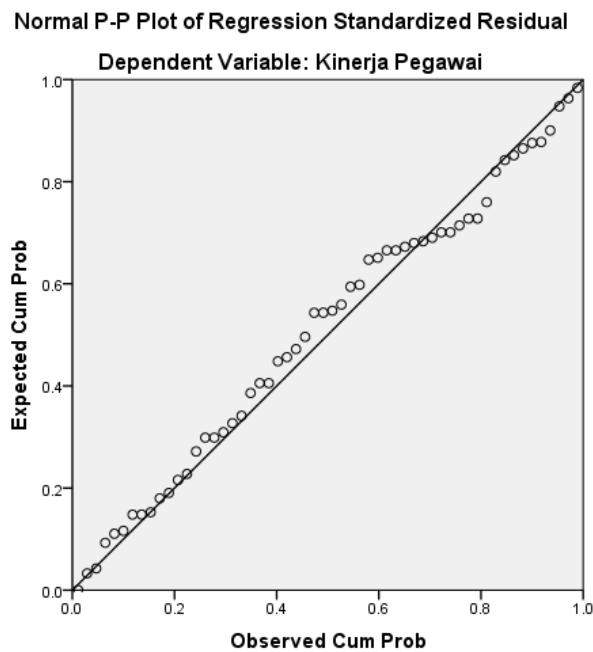
4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	.884	1.132
	Disiplin Kerja	.884	1.132

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 1,132 dan variabel disiplin kerja (X_2) juga sebesar 1,132. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,884 dan variabel disiplin kerja (X_2) juga sebesar 0,884. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

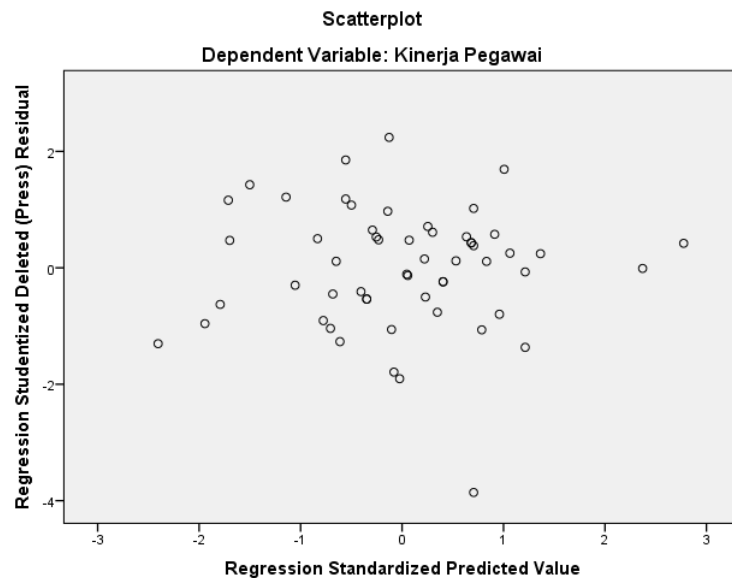
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.924	1.835		1.048	.299
	Kepemimpinan Transformasional	.508	.059	.534	8.673	.000
	Disiplin Kerja	.429	.046	.574	9.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,924
- 2) Kepemimpinan transformasional = 0,508
- 3) Disiplin kerja = 0,429

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,924 + 0,508 + 0,429$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,924 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan akan meningkat sebesar 1,924.
- 2) β_1 sebesar 0,508 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,508 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,429 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja

pegawai sebesar 0,429 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel
 k = Variabel independen

Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.924	1.835		1.048	.299
	Kepemimpinan Transformasional	.508	.059	.534	8.673	.000
	Disiplin Kerja	.429	.046	.574	9.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

a) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan transformasional sebesar 8,673 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($56 - 2 = 54$), di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung $8,673 >$ t tabel 2,004. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja

sebesar 9,324 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($56-2= 54$), di peroleh t tabel 2,004. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini $t_{hitung} 9,324 > t_{tabel} 2,004$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	626.077	2	313.039	122.983	.000 ^b
	Residual	134.905	53	2.545		
	Total	760.982	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional						

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 122,983, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sebesar 122,983 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($56-2-1=53$), di peroleh F tabel 3,17. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung $122,983 > F$ tabel 3,17. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya

pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.816	1.59542
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,907 atau 90,7 yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,823 yang berarti 82,3% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 17,7% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,59542 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. diperoleh $t_{hitung} 8,673 > t_{tabel} 2,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Pemimpin transformasional akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan para pegawai secara berkelanjutan. Kedua, pemimpin transformasional sebagai kepala organisasi atau organisasi, secara sadar memupuk semangat budaya kolektivisme dan mengajak setiap individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan kolektif dan berinteraksi satu sama lain dengan baik. Semua perilaku ini bermanfaat bagi hubungan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Ghafoor, Qureshi, Khan, & Hijazi, 2011).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi & Lesmana, 2021),

(Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2017), (Cahyono, Maarif, & Suharjono, 2014), (Tucunan, Suprtha, & Riana, 2014), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Amri, Suharmono, & Rahardja, 2016), (Nasution, 2018) dan (Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. diperoleh $t_{hitung} 9,324 > t_{tabel} 2,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2014).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. disiplin kerja akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2016).

Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Daulay, Kurnia & Maulana, 2019), (Tupti & Arif, 2020), (Pohan, Arif, Siswadi, 2021), (Iskandar, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Tanjung, 2015) (Nasution, 2016); (Jufrizen, 2018) (Pulungan, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2016); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Iskandar & Yusnandar, 2021); (Farisi, Yusnandar & Nadya, 2021); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Arda, 2017); dan (Arianty, 2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 122,983 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,17. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memimpin anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan karyawan dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan tim.

Sementara itu, disiplin kerja adalah kemampuan untuk melakukan tugas dan

tanggung jawab dengan konsisten dan tepat waktu. Disiplin kerja melibatkan kemampuan untuk mengatur waktu, mengikuti prosedur yang benar, dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dengan cara memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan antara pemimpin dan tim, sehingga karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan dan visi organisasi.

Dengan disiplin kerja yang kuat, karyawan dapat bekerja secara konsisten dan tepat waktu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Disiplin kerja membantu karyawan untuk tetap fokus pada tujuan mereka dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Jadi, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan disiplin kerja yang kuat dapat membantu mereka menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Agari & Suhermin, 2021).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baskoro, 2014): dan (Saribu et al., 2020) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin transformasional harus menjadi contoh yang baik bagi timnya. Mereka harus menunjukkan integritas, etika kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan. Dengan menjadi contoh yang baik, pemimpin akan mengilhami anggota tim untuk mengikuti jejaknya dan menjaga standar tinggi dalam pekerjaan mereka.
2. Penting untuk melakukan pemantauan terhadap kehadiran dan kegiatan ASN di kantor. Hal ini dapat dilakukan melalui sistem absensi elektronik atau metode

lain yang sesuai. Memantau kehadiran akan membantu mengidentifikasi absensi yang tidak teratur atau absen tanpa alasan yang jelas. Jika terdapat masalah kehadiran, langkah-langkah perbaikan harus diambil sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika terdapat pelanggaran disiplin yang serius, sanksi yang sesuai harus diberikan. Namun, penting untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan proporsional dengan pelanggaran yang dilakukan. Sanksi harus sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku, dan diberikan secara konsisten kepada seluruh ASN.

3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai masyarakat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 56 pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan.
2. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–20.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada Pt . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- Ancok, D. (2020). *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe.). Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding Uii-Icabe*, 1(1), 263–276.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding : The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*.

- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–12.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily Transactional And Transformational Leadership And Daily Employee Engagement. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87(1), 138–157.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Method Fourthg Editon*. Oxford: Oxford Univery Press.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dumdum, U. R., Lowe, K. B., & Avolio, B. J. (2013). A Review And Synthesis Of Positive Psychological Capital And Leader–Member Exchange: Implications For Leadership And Human Resource Development. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 6–15. New York: Emerald Group Publishing Limited.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 121-133
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.

- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., & Hijazi, S. T. (2011). Transformational Leadership, Employee Engagement And Performance: Mediating Effect Of Psychological Ownership. *African Journal Of Business Management*, 5(17), 7391–7403.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Haris, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 3(1), 1–9.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99-110.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. *Jurnal Membangun Ketahanan Nasional*, 4(1), 1–11.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018* (Pp. 425–439).
- Nasution, M. I., & Lestari, W. (2022). How Culture Discipline, Work Supervision And Communication On Employee Performance. *Morfai Journal*, 1(2), 335–342.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory And Practice*. California: Sage Publication Inc.
- Orabi, O., & Tareq, G. A. (2016). The Impact Of Transformational Leadership Style On Organizational Performance: Evidence From Jordan. *International Journal Of Human Resource Studies*, 6(2), 89–102.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, And Consequences*. Ca: Sage.

- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 289-304.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence Of Leadership Style And Motivation On The Performance Of Employees. *Conference On International Issues In Business And Economics Research (Ciiber 2019)*, 122–127.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (Frima-2019)*, 665–670. Retrieved From <Http://Prosidingfrima.Stembi.Ac.Id/Index>
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 148–158.
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Yogyakarta: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rothwell, J. W., Stavros, M. J., & Sullivan, L. R. (2016). *Practicing Organization Development (Leading Transformation And Change)*. New Jersey: Hoboken.
- Saribu, H. D. T., Malau, S. R., Malau, M., Sihotang, R., Tambunan, L. C., & Inayah, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 483–495.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 366-379.
- Siswanto, S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, S. & Priansa, D. J. (2018). *Maajemen Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Thoha, M. (2014). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tucunan, R. J. A., Suprtha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61-69.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2018). The Relationship Between Nursing Leadership And Patient Outcomes: A Systematic Review Update. *Journal Of Nursing Management*, 26(7), 753–764.
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations* (Edisi 8.). New York: Prentice-Hall International.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Muhammad Fiqri Afandi (1905160446) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kota Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Dipoma Sarjana

Lama Bekerja : 1-2 Tahun 3-5 Tahun 6-10 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Indikator Kinerja Keluaran (Output)					
1	Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
2	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari					
3	Pemimpin memberikan motivasi untuk maikkan semangat pegawai					
4	Pemimpin melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai					
	Indikator Kinerja Hasil (Outcome)					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi					
6	Saya mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan instansi					
7	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yaang tinggi					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kepemimpinan Transfromasional (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Visi					
1	Pimpinan mampu mewujudkan visi perusahaan					
2	Pimpinan mengkomunikasikan visi perusahaan dengan jelas kepada pegawai					
	Inspirasional					
3	Pemimpin memberikan motivasi untuk maikkan semangat pegawai					
4	Pemimpin melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai					
	Kepemimpinan yang Mendukung					
5	Pimpinan memberikan pelatihan kerja pada karyawan dalam program kerja yang akan dilaksanakan					
	Stimulasi intelektual					
6	Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai					
7	Pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kesadaran Personal					
8	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya					
2	saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor					
	Ketaatan pada Atasan					
3	saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
4	saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
	Kesadaran Bekerja					
5	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja					
6	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya					
	Tanggung Jawab					
7	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	4	5	3	3	4	4	4	4	31
3	5	5	4	4	3	3	5	4	33
4	3	3	3	3	3	3	3	2	23
5	3	3	4	3	4	4	1	2	24
6	5	5	5	5	5	5	3	2	35
7	4	4	3	3	4	4	1	2	25
8	4	4	4	3	4	3	4	5	31
9	4	4	4	3	4	3	5	5	32
10	3	3	3	2	3	3	5	3	25
11	5	4	4	4	4	4	3	3	31
12	5	5	4	4	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	4	4	26
14	5	5	4	4	3	3	3	5	32
15	3	3	3	3	3	3	3	5	26
16	4	4	4	2	4	4	4	5	31
17	4	5	4	4	4	4	5	3	33
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	4	4	2	2	2	3	1	22
22	2	2	5	5	2	5	4	3	28
23	4	4	4	4	4	4	5	5	34
24	5	4	4	4	4	2	5	3	31
25	4	4	4	4	4	4	3	3	30
26	4	4	4	2	4	4	3	3	28
27	4	5	4	4	4	4	4	1	30
28	5	5	4	4	4	4	4	3	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33
32	4	4	4	4	4	5	4	5	34
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	3	3	30
35	4	4	4	4	2	2	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	3	5	32
37	4	4	4	4	4	4	3	5	32
38	5	5	5	5	5	5	4	5	39
39	4	2	4	4	2	4	5	3	28
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	3	3	3	3	3	4	5	27
42	3	3	3	2	3	3	4	3	24
43	4	5	3	3	4	4	3	1	27

44	5	5	4	4	3	3	4	3	31
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	3	3	4	3	4	4	4	4	29
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	3	4	3	3	3	2	27
49	4	5	5	4	4	5	3	3	33
50	3	3	3	2	5	5	4	4	29
51	5	5	4	4	3	3	4	3	31
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	3	3	4	3	4	4	4	4	29
54	3	3	3	2	3	3	3	3	23
55	4	5	3	3	4	4	4	4	31
56	5	5	4	4	3	3	5	4	33

DISIPLIN KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	5	5	3	3	5	3	5	32
4	3	5	3	3	3	5	3	5	30
5	4	5	5	4	4	5	4	5	36
6	5	3	3	5	5	3	5	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	4	5	4	5	35
9	4	3	2	4	4	3	4	3	27
10	3	1	2	3	3	1	3	1	17
11	4	3	2	4	4	3	4	3	27
12	3	4	5	3	3	4	3	4	29
13	3	5	5	3	3	5	3	5	32
14	3	5	3	3	3	5	3	5	30
15	3	5	5	3	3	5	3	5	32
16	4	3	3	4	4	3	4	3	28
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	3	2	4	4	3	4	3	27
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
20	4	5	5	4	4	5	4	5	36
21	2	5	3	2	2	5	2	5	26
22	2	5	5	2	2	5	2	5	28
23	4	3	3	4	4	3	4	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	5	4	4	4	5	4	5	35
26	4	3	2	4	4	3	4	3	27
27	4	1	2	4	4	1	4	1	21
28	4	3	2	4	4	3	4	3	27
29	4	4	5	4	4	4	4	4	33

30	4	5	5	4	4	5	4	5	36
31	4	5	3	4	4	5	4	5	34
32	4	5	5	4	4	5	4	5	36
33	4	3	3	4	4	3	4	3	28
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	2	3	2	2	2	3	2	3	19
36	4	4	5	4	4	4	4	4	33
37	4	5	5	4	4	5	4	5	36
38	5	5	3	5	5	5	5	5	38
39	2	5	5	2	2	5	2	5	28
40	4	3	3	4	4	3	4	3	28
41	3	4	4	3	3	4	3	4	28
42	3	5	4	3	3	5	3	5	31
43	4	3	2	4	4	3	4	3	27
44	3	1	2	3	3	1	3	1	17
45	3	3	2	3	3	3	3	3	23
46	4	4	5	4	4	4	4	4	33
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	3	4	4	5	4	5	34
49	4	5	5	4	4	5	4	5	36
50	4	3	3	4	4	3	4	3	28
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	3	5	4	3	3	5	3	5	31
54	4	5	5	4	4	5	4	5	36
55	5	3	3	5	5	3	5	3	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32

KINERJA PEGAWAI									JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28

17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	2	2	2	5	3	26
22	2	2	5	5	2	5	5	5	31
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	5	4	33
26	4	4	4	2	4	4	3	2	27
27	4	5	4	4	4	4	1	2	28
28	5	5	4	4	4	4	3	2	31
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	4	4	4	4	4	4	5	3	32
32	4	4	4	4	4	5	5	5	35
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	2	2	3	2	25
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	5	5	5	5	5	5	5	3	38
39	4	2	4	4	2	4	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	4	4	26
42	3	3	3	2	3	3	5	4	26
43	4	5	3	3	4	4	3	2	28
44	5	5	4	4	3	3	1	2	27
45	3	3	3	3	3	3	3	2	23
46	3	3	4	3	4	4	4	5	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	3	3	4	4	5	3	30
49	4	4	4	3	4	3	5	5	32
50	4	4	4	3	4	3	3	3	28
51	3	3	3	2	3	3	5	4	26
52	4	5	3	3	4	4	3	2	28
53	5	5	4	4	3	3	1	2	27
54	4	4	3	3	4	4	4	4	30
55	4	4	4	3	4	3	5	4	31
56	4	4	4	3	4	3	3	2	27

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	30.0179	3.71968	56
Kepemimpinan Transformasional	29.8214	3.90853	56
Disiplin Kerja	30.2143	4.97892	56

Correlations				
		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan Transformasional	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.729	.756
	Kepemimpinan Transformasional	.729	1.000	.341
	Disiplin Kerja	.756	.341	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.000	.	.005
	Disiplin Kerja	.000	.005	.
N	Kinerja Pegawai	56	56	56
	Kepemimpinan Transformasional	56	56	56
	Disiplin Kerja	56	56	56

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.816	1.59542
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626.077	2	313.039	122.983	.000 ^b
	Residual	134.905	53	2.545		
	Total	760.982	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional						

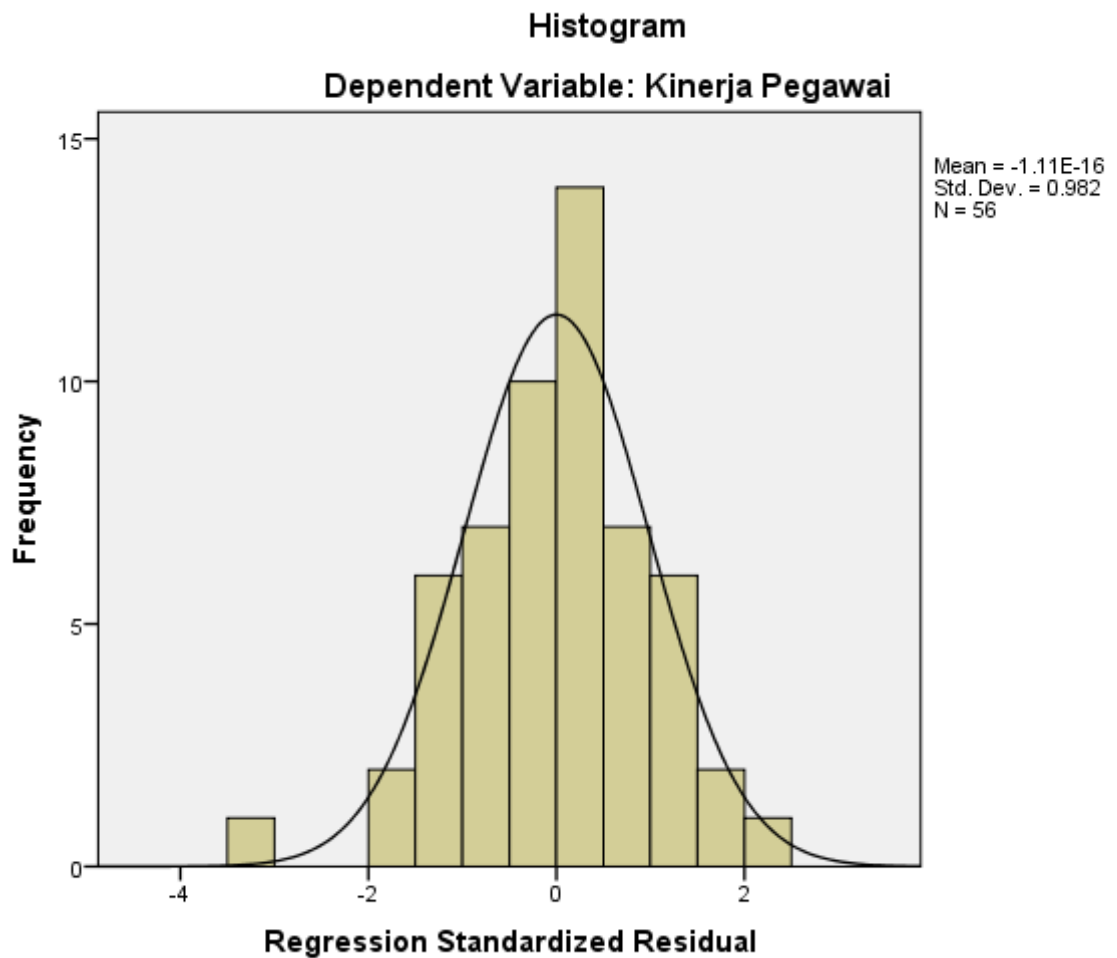
Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.924			1.835		1.048	.299	-1.757	5.605	
	Kepemimpinan Transformasional	.508	.059	.534	8.673	.000	.390	.625	.729	.766	.502	.884	1.132
	Disiplin Kerja	.429	.046	.574	9.324	.000	.336	.521	.756	.788	.539	.884	1.132
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan Transformasional	Disiplin Kerja
1	1	2.976	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	13.869	.10	.21	.98
	3	.008	18.971	.90	.79	.02
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja Pegawai	Predicted Value	Residual
56	-3.383	27.00	32.3974	-5.39736
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

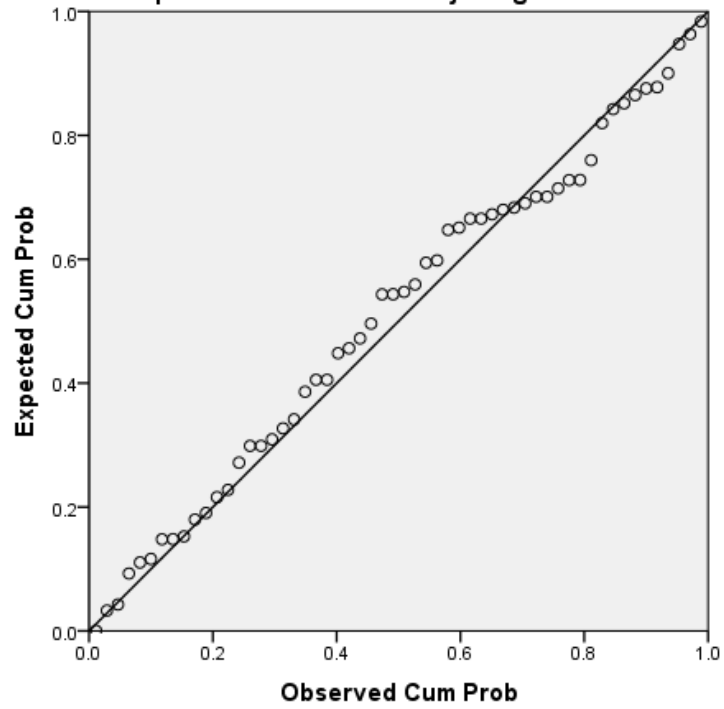
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.9059	39.3809	30.0179	3.37390	56
Std. Predicted Value	-2.404	2.775	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.222	.669	.350	.118	56
Adjusted Predicted Value	22.2373	39.2585	30.0091	3.37100	56
Residual	-5.39736	3.41190	.00000	1.56615	56
Std. Residual	-3.383	2.139	.000	.982	56
Stud. Residual	-3.435	2.159	.003	1.006	56
Deleted Residual	-5.56439	3.47897	.00879	1.64735	56
Stud. Deleted Residual	-3.859	2.240	-.004	1.042	56
Mahal. Distance	.078	8.693	1.964	2.138	56
Cook's Distance	.000	.142	.018	.029	56
Centered Leverage Value	.001	.158	.036	.039	56

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



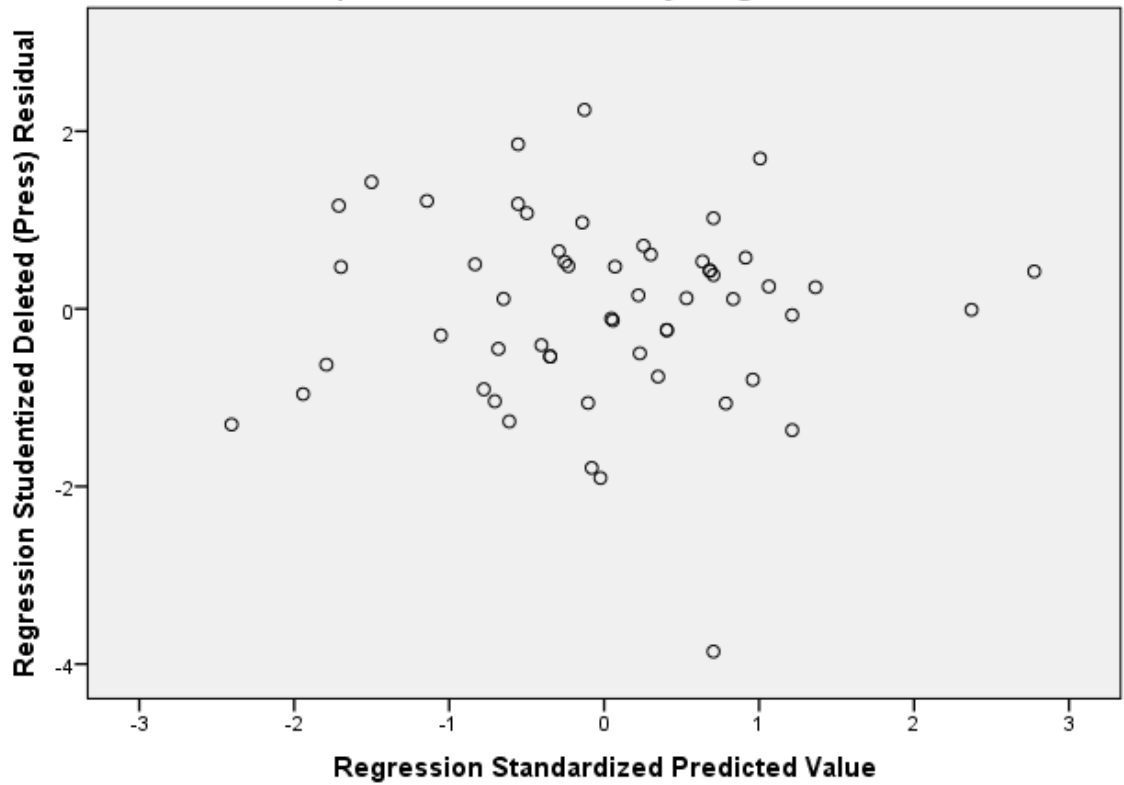
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Kepemimpinan Tranformasional
X1	Pearson Correlation	1	.826**	.473**	.542**	.296*	.033	.197	.078	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.027	.810	.145	.569	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	.826**	1	.328*	.436**	.381**	.111	.098	-.019	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.001	.004	.414	.473	.891	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3	Pearson Correlation	.473**	.328*	1	.699**	.293*	.465**	.202	.166	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.000	.028	.000	.136	.223	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4	Pearson Correlation	.542**	.436**	.699**	1	.207	.381**	.196	.152	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.126	.004	.148	.263	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5	Pearson Correlation	.296*	.381**	.293*	.207	1	.661**	-.011	.232	.609**
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	.028	.126		.000	.937	.085	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X6	Pearson Correlation	.033	.111	.465**	.381**	.661**	1	-.040	.145	.534**
	Sig. (2-tailed)	.810	.414	.000	.004	.000		.770	.287	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X7	Pearson Correlation	.197	.098	.202	.196	-.011	-.040	1	.409**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.145	.473	.136	.148	.937	.770		.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X8	Pearson Correlation	.078	-.019	.166	.152	.232	.145	.409**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.569	.891	.223	.263	.085	.287	.002		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kepemimpinan Tranformasional	Pearson Correlation	.686**	.627**	.700**	.718**	.609**	.534**	.464**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.535**	.791**	.715**	.535**	.535**	.791**	.535**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.825**	.460**	.497**	.398**	.094	-.202	-.203	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.492	.136	.133	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	.825**	1	.293*	.372**	.499**	.159	-.296*	-.269*	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.005	.000	.242	.027	.045	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.460**	.293*	1	.703**	.296*	.401**	.051	.117	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029		.000	.027	.002	.708	.391	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.497**	.372**	.703**	1	.264*	.498**	.056	.197	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.049	.000	.684	.145	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearson Correlation	.398**	.499**	.296*	.264*	1	.571**	-.023	.019	.579**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.027	.049		.000	.865	.892	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y6	Pearson Correlation	.094	.159	.401**	.498**	.571**	1	.101	.208	.620**
	Sig. (2-tailed)	.492	.242	.002	.000	.000		.457	.125	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y7	Pearson Correlation	-.202	-.296*	.051	.056	-.023	.101	1	.715**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.136	.027	.708	.684	.865	.457		.000	.000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y8	Pearson Correlation	-.203	-.269*	.117	.197	.019	.208	.715**	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.133	.045	.391	.145	.892	.125	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.503**	.435**	.638**	.722**	.579**	.620**	.481**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.655	8

KINERJA PEGAWAI									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	21.4
	Setuju	32	57.1	57.1	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	23.2
	Setuju	28	50.0	50.0	73.2
	Sangat setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	15	26.8	26.8	26.8
	Setuju	37	66.1	66.1	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Kurang setuju	19	33.9	33.9	46.4
	Setuju	26	46.4	46.4	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	32.1
	Setuju	35	62.5	62.5	94.6
	Sangat setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	20	35.7	35.7	41.1
	Setuju	28	50.0	50.0	91.1
	Sangat setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	37.5
	Setuju	12	21.4	21.4	58.9
	Sangat setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	15	26.8	26.8	26.8
	Kurang setuju	12	21.4	21.4	48.2
	Setuju	11	19.6	19.6	67.9
	Sangat setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	26.8
	Setuju	28	50.0	50.0	76.8
	Sangat setuju	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	28.6
	Setuju	22	39.3	39.3	67.9
	Sangat setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	16	28.6	28.6	28.6
	Setuju	35	62.5	62.5	91.1
	Sangat setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Kurang setuju	15	26.8	26.8	41.1
	Setuju	29	51.8	51.8	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	37.5
	Setuju	31	55.4	55.4	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	19	33.9	33.9	39.3
	Setuju	27	48.2	48.2	87.5
	Sangat setuju	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	20	35.7	35.7	39.3
	Setuju	25	44.6	44.6	83.9
	Sangat setuju	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	5	8.9	8.9	14.3
	Kurang setuju	21	37.5	37.5	51.8
	Setuju	12	21.4	21.4	73.2
	Sangat setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	32.1
	Setuju	34	60.7	60.7	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	35.7
	Setuju	13	23.2	23.2	58.9
	Sangat setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	21.4	21.4	21.4
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	46.4
	Setuju	11	19.6	19.6	66.1
	Sangat setuju	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	32.1
	Setuju	34	60.7	60.7	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	32.1
	Setuju	34	60.7	60.7	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	35.7
	Setuju	13	23.2	23.2	58.9
	Sangat setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	32.1
	Setuju	34	60.7	60.7	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	35.7
	Setuju	13	23.2	23.2	58.9
	Sangat setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	66.1	66.1	66.1
	Perempuan	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	56	100.0	100.0	100.0

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Tahun	4	4.6	4.6	4.6
	4 Tahun	7	8.0	8.0	12.6
	Lebih dari 5 Tahun	76	87.4	87.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	