

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Pegawai Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan)**

Tomy Dwi Hermawan dan Indra Raharja, ST, MBA

Universitas Mercu Buana

tomydwihermawan@gmail.com; indra.raharja@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan). Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif di Kecamatan Pesanggrahan dengan sampel 95 responden, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, transformational leadership and work discipline on employee performance (Study on Employees of Pesanggrahan District, South Jakarta). The population in this study were 95 Employees. Researchers took a sample of 95 respondent as a sample in this study. The analysis used in this research is the Structural Equational Model (SEM) with Partial Least Square (PLS) analysis tool. Data collection techniques were carried out by questionnaires. The results of this study indicate that the variable of work motivation on employee performance has a positive and significant effect, transformational leadership on employee performance has a positive and not significant effect, and the work discipline on employee performance has a positive and significant effect.

Keywords: Work Motivation, Transformational Leadership, Work Discipline, Employee Engagement

PENDAHULUAN

Suatu organisasi instansi didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus di capai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi tersebut. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana seseorang melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pesanggrahan merupakan kawasan kecamatan di Jakarta Selatan, yang mencakup Kecamatan Pesanggrahan, Kelurahan Petukangan Utara, Kelurahan Petukangan Selatan, Kelurahan Pesanggrahan dan Kelurahan Bintaro. Kewajiban pegawai negeri sipil memberikan pelayanan publik tertuang didalam Undang – undang No 43 Tahun 1999, pada pasal 3 menyatakan bahwasanya pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pegawai negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan kegiatan pembangunan.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Wilayah Kecamatan Pesanggrahan

Profil Instansi Pusat		
Nama Instansi: Kecamatan Pesanggrahan		
No.	Kelompok Wilayah	Jumlah Pegawai s/d Mei 2021
	Jumlah	95
1.	Kecamatan Pesanggrahan	
	a. Pegawai Negri Sipil	16
2.	Kelurahan Petukangan Utara	
	a. Pegawai Negri Sipil	19
3.	Kelurahan Petukangan Selatan	
	a. Pegawai Negri Sipil	18
4.	Kelurahan Pesanggrahan	
	a. Pegawai Negri Sipil	24
5.	Kelurahan Bintaro	
	a. Pegawai Negri Sipil	18

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Pesanggrahan, 2021

Jumlah pegawai di atas sudah termasuk Pegawai Masuk, Pegawai Berhenti dan Pensiun. Oleh karena itu perlu ada tindak lanjut dari pemimpin untuk mengetahui kenapa alasan pegawai tersebut mengundurkan diri. Perlu dilihat disiplin kerja setiap pegawai, apabila itu terjadi akan di adakan perbaikan-perbaikan secara berjenjang guna untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 2. Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Kantor Wilayah Kecamatan Pesanggrahan

No.	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1.	Administrasi Kependudukan	a. Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (E-KTP) b. Pembuatan Kartu Keluarga c. Pembuatan Surat Kelahiran d. Pembuatan Surat Kematian
2.	Surat Pengantar Perizinan	a. Surat Izin Mendirikan Bangunan b. Surat Izin Tempat Usaha (SITU)
3.	Surat Pengantar Keterangan	a. Surat Keterangan Tanah (SKT) b. Surat Ganti Rugi (SKGR), Jual Beli c. Keterangan Hibah Tanah d. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) e. Surat Keterangan Pindah
4.	Surat-surat lainnya	a. Surat Rekomendasi b. Legalisir

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Pesanggrahan, 2021

Dari tabel di atas, bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di kantor kelurahan antara lain meliputi kepengurusan administrasi kependudukan antara lain meliputi pembuatan kartu Tanda Penduduk (KTP), pembuatan kartu Keluarga (KK), pembuatan Surat Kelahiran, pembuatan Surat Kematian, dan lain-lain. Tempat mengurus Surat Pengantar Perizinan yaitu Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB), atau Surat Izin Tempat Usaha (SITU), dan surat lain-lainnya. Bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di kantor kelurahan antara lain meliputi kepengurusan administrasi kependudukan.

Tabel 3. Rekapitulasi Pelayanan Umum Wilayah Kecamatan Pesanggrahan Januari 2021 s/d Mei 2021

No.	Jenis Pelayanan	Jumlah	Ket
1.	Surat Masuk (termasuk undangan)	35	
2.	Surat Keluar	11	

No.	Jenis Pelayanan	Jumlah	Ket
3.	Notulen Rapat	7	
4.	Surat Pindah	10	
5.	Surat Kematian	23	
6.	Legalisir	40	
7.	Surat Rekomendasi	16	
8.	Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB)	10	
9.	Surat Izin Tempat Usaha (SITU)	17	
10.	Surat Keterangan Tanah (SKT)	50	
11.	Surat Ganti Rugi (SKGR), Jual Beli	36	
12.	Keterangan Hibah Tanah	6	

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Pesanggrahan, 2021

Meskipun demikian Kantor Kecamatan tetap mampu melayani kebutuhan masyarakat dengan baik. Namun dalam kenyataannya Kantor Kecamatan masih mengalami beberapa kendala dalam pengelolaan surat masuk dan surat keluar. Adapun kendala-kendala yang muncul dalam pengelolaan surat masuk dan keluar seperti terkadang tidak semua surat diserahkan ke petugas pengelola surat untuk diarsipkan, tetapi masih disimpan di masing-masing bidang yang berkepentingan atau tujuan dari surat tersebut. Sehingga petugas hanya mengarsip surat yang didisposisi dan diserahkan ke petugas pengelola surat saja.

Peneliti menemukan variabel yang ingin diteliti melalui data pra survei yang disebarakan, hasil data tersebut didukung dari beberapa jurnal terdahulu yang pernah melakukan penelitian dengan variabel yang sama, yaitu jurnal dari Ichsan, Surlanta & Nasution (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)”. Menurut Simatupang, F. (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”. Dan jurnal yang memiliki kesamaan pada variabel penelitian menurut Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai”.

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Diantara beberapa macam gaya kepemimpinan salah satu yang lebih tepat untuk mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan meningkatnya kinerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas pegawai mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, tampak betapa pentingnya mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja pegawai. Hal ini membuat penelitian merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI KECAMATAN PESANGGRAHAN JAKARTA SELATAN)”.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dirumuskanlah suatu rumusan masalah yang diteliti oleh penulis sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Wilayah Kecamatan Pesanggrahan?

2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Wilayah Kecamatan Pesanggrahan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Wilayah Kecamatan Pesanggrahan?

KAJIAN TEORI

Manajemen Pemasaran. Susan (2019) mengemukakan, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat”. Menurut Mangkunegara (2017) “Manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Sunarsi (2019) “Manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Dalam sebuah lingkungan di mana angkatan kerja akan terus bertambah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. Hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global”.

Kinerja Pegawai. Menurut Anjani et al (2018) Kinerja adalah pencapaian kerja atau usaha yang dihasilkan oleh setiap pegawai agar dapat membantu perusahaan dalam meraih dan mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan Sihalo & Siregar (2020) mengemukakan “kinerja adalah segala sesuatu capaian pegawai dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju”.

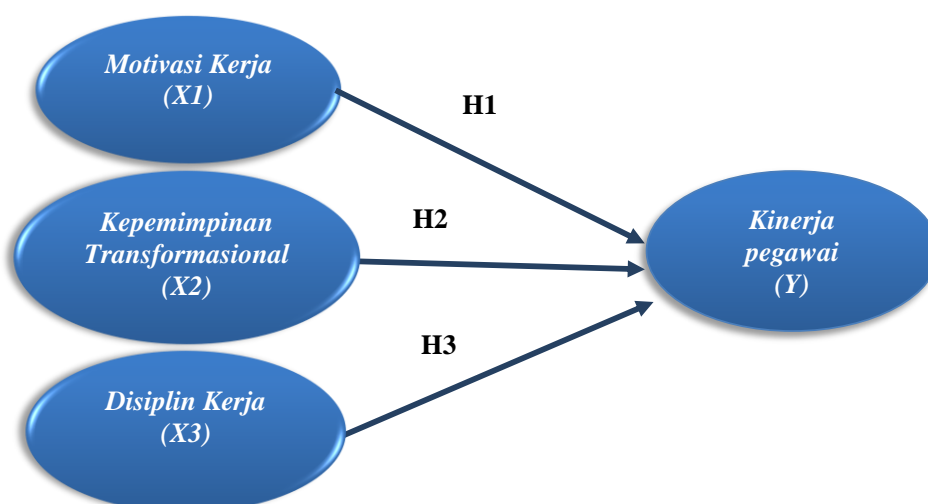
Motivasi Kerja. Menurut Saputra (2019) Motivasi Kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang semangat, aman, nyaman, dan tujuan akhirnya membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi. Maka dari itu motivasi kerja mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Upaya motivasi kerja diharapkan dapat memicu semangat pegawai dalam menjalankan kerjanya sehingga pegawai dapat mencapainya visi dan misi perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melaksanakan tugas di atas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi”. Menurut Sunardi (2019) kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin kharismatik yang senantiasa menginspirasi para bawahannya sehingga mampu untuk mengembangkan potensi dan minat mereka sendiri dengan menjunjung tinggi nilai moral dan memiliki pandangan jauh ke depan untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama.

Disiplin Kerja. Menurut Ichsan et al (2020) Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Sedangkan menurut Siagian (2016:278), berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Menurut Afandi (2016) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai
 H2 : Kepemimpinan Transformasional secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai
 H3 : Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dilihat dari gambar di atas dapat dilihat bahwa variabel pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara individual atau personal terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang di tunjukan dengan garis panah.

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian kurang lebih 13 bulan. Dari Bulan Juni 2021 – Juli 2022. Dalam memperoleh data-data untuk penyusunan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Wilayah Kecamatan Pesanggrahan yang berlokasi di Jl. Pesanggrahan Indah No. 2 RT.5/RW.3, Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12320, Indonesia.

Desain Penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang mempengaruhi antara satu variabel atau variabel bebas (independen). Penelitian ini merupakan penelitian kausal karena bertujuan untuk meneliti hubungan sebab akibat antara variabel bebas (independen) dengan

variabel terkait (dependen).

Populasi Penelitian. Jumlah Populasi di dalam penelitian ini adalah tepatnya seluruh pegawai di Wilayah Kecamatan Pesanggrahan yaitu 95 pegawai.

Sampel Penelitian. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel adalah non-Probability dengan purposive sampling, yaitu teknik penarikan sampel yang diambil berdasarkan maksud dan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil oleh penulis adalah 95 orang dari jumlah populasi yang ada di Wilayah Kecamatan Pesanggrahan.

Metode Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kali ini adalah dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian, kuesioner diharapkan bersifat tertutup yang artinya pada setiap pertanyaan yang disertakan sudah diberikan alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert.

Metode Analisis Data. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Tujuan dari *Partial Least Square* (PLS) itu sendiri yaitu, untuk membantu peneliti dalam memperoleh variabel laten untuk tujuan prediksi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* versi 3.3.3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden. Total data yang didapatkan sebanyak 95 responden yang tersebar kepada pegawai di Wilayah Kecamatan Pesanggrahan melalui google form. Berikut, hasil dan paparan dari data yang diberikan oleh responden atas pernyataan yang tercantum pada kuesioner.

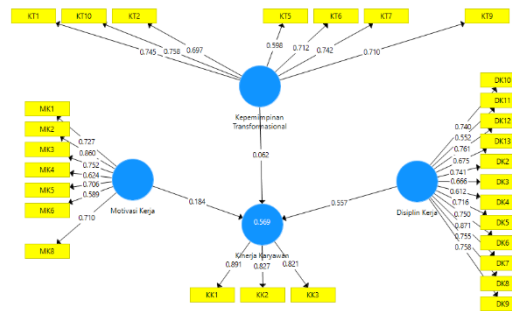
Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari 95 responden terdapat 69 responden atau 73,3% berjenis kelamin pria, sedangkan sebanyak 26 responden dengan 26,7% berjenis kelamin wanita. Dapat diketahui bahwa responden dalam kelompok usia 31-40 tahun merupakan responden yang paling banyak jumlahnya yaitu 44 responden atau 46,3% dan yang terendah adalah responden dengan usia diantara <20 tahun yaitu 2 Responden atau 2,1%. Artinya sebagian besar pegawai di Wilayah Kecamatan Pesanggrahan adalah pria dan berusia 31-40 tahun.

Berdasarkan bahwa deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir terdapat jumlah terbanyak pada S1 sebanyak 56 orang atau sebesar 58,9%. Dan berdasarkan lama bekerja terdapat jumlah terbanyak pada 1-5 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 38,9 %. Maka artinya responden terbanyak memiliki pendidikan terakhir pada S1 dan bekerja 1-5 tahun.

Berdasarkan deskripsi responden berdasarkan Jabatan terdapat jumlah terbanyak pada PJLP sebanyak 74 orang atau sebesar 77,9 %. Dan deskripsi responden berdasarkan pendapatan terdapat jumlah terbanyak pada < Rp 5.000.000 sebanyak 74 orang atau sebesar 77,9 %. Maka dapat di simpulkan dari statistic tersebut, bahwa jabatan dapat mempengaruhi pendapatan responden.

Analisis Partial Least Square (PLS)

a. *Outer Model.* Uji validitas yang dilakukan yaitu uji validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri dari dua bagian yaitu validitas konvegen dan validitas diskriminan.



Sumber: SmartPLS 3 (2022)

Gambar 2. Hasil Analisis PLS Alogarithm

Dapat diketahui dari gambar di atas hasil menunjukkan nilai outer loading dari keseluruhan indikator > 0,5 yang artinya sebenarnya sudah cukup baik.

Tabel 4. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.519
Kepemimpinan Transformasional	0.505
Kinerja pegawai	0.717
Motivasi Kerja	0.510

Sumber: SmartPLS 3 (2022)

Setelah dilakukan perhitungan indikator pada variabel di atas yaitu nilai AVE dari semua variabel valid karena telah memenuhi syarat perhitungan > 0,5.

Tabel 5. Nilai Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.928	0.914	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0.877	0.837	Reliabel
Kinerja pegawai	0.884	0.802	Reliabel
Motivasi Kerja	0.878	0.840	Reliabel

Sumber: SmartPLS 3 (2022)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil pengujian dari *cronbach’s alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai > 0.6, maka dapat dikatakan nilai pada *cronbach’s alpha* dan *composite reliability* tersebut reliable.

b. Inner Model

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai	0,569

Sumber: SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel *R-Square* hasil menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,569.

c. Uji Hipotesis. Metode uji hipotesis *bootstrapping* dilakukan dengan melihat *output path coefficient*. Kriteria pengujian hipotesis melalui *path coefficient* dengan melihat *output t-values*. Menurut Abdillah (2015), kriteri pengujian hipotesis, yaitu:

1. *T-values* ≥ dengan alpha 5% maka hipotesis diterima serta pengaruh variabel dinyatakan signifikan.
2. *T-values* ≤ dengan alpha 5% maka hipotesis diterima serta pengaruh variabel dinyatakan signifikan.

tidak signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja pegawai	0.184	0.194	0.092	1.991	0.047
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja pegawai	0.062	0.057	0.117	0.532	0.595
Disiplin Kerja -> Kinerja pegawai	0.557	0.563	0.128	4.355	0.000

Sumber: SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel hasil pengujian *bootstrapping* dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) karena memperoleh nilai *T Statistics* > 1.96. Berdasarkan hasil regresi tersebut disimpulkan bahwa H1 dapat diterima.
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) karena memperoleh nilai *T Statistics* < 1.96. Berdasarkan hasil regresi tersebut disimpulkan bahwa H2 tidak dapat diterima.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) karena memperoleh nilai *T Statistics* > 1.96. Berdasarkan hasil regresi tersebut disimpulkan bahwa H3 dapat diterima.

PENUTUP

Simpulan. Setelah peneliti melakukan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Kecamatan Pesanggrahan) maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan pemimpin di Wilayah Kecamatan Pesanggrahan kepada bawahannya sehingga para pegawai dapat berkembang di dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya kurangnya Kepemimpinan Transformasional yang diberikan pemimpin di Wilayah Kecamatan Pesanggrahan kepada bawahannya sehingga para pegawai kurang berkembang didalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya pegawai di Wilayah Kecamatan Pesanggrahan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi, maka hal tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja pada instansi.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi Intansi Kecamatan Pesanggrahan maupun bagi peneliti selanjutnya:

Saran untuk Intansi Kecamatan Pesanggrahan

1. Pada variable Motivasi Kerja responden terkecil adalah indikator kedelapan yaitu: "Atasan

- memberikan bonus kepada pegawai yang Loyalitas”. Artinya sebagian responden merasa atasan tidak memberikan motivasi dan apresiasi dalam bekerja. Sebaiknya atasan memberikan motivasi dalam bentuk apapun untuk pegawai yang bekerja secara loyalitas sehingga membuat pegawai senang dalam setiap pekerjaan.
2. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional responden terkecil adalah pada indikator ketujuh yaitu: “Atasan saya selalu memberikan motivasi yang menginspirasi para pegawai”. Artinya sebagian responden merasa pemimpin kurang melakukan motivasi yang menginspirasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin sebaiknya meningkatkan motivasi yang menginspirasi pegawai agar pegawai dapat memberikan prestasi yang dapat meningkatkan kinerja setiap para pegawainya.
 3. Pada variabel Disiplin Kerja responden terkecil adalah pada indikator ketiga belas yaitu: “Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi bekerja sama dengan baik”. Artinya setiap responden merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi bekerja sama dengan baik oleh para pegawainya. Pegawai sebaiknya dalam setiap bekerja harus meningkatkan hubungan kemanusiaan dengan baik dalam instansi bekerja.
 4. Pada variabel Kinerja pegawai responden terkecil adalah indikator kedua yaitu: "Kerjasama sesama pegawai di butuhkan untuk mencapai daya guna institusi”. Artinya sebagian responden merasa kerjasama sesama pegawai masih belum dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaiknya pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai guna instansi.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anjani, A., Ratnamulyani, I. A., & Kusumadinata, A. A. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Whatsapp terhadap Efektivitas Kinerja pegawai. *Jurnal Komunikatio*, 4(1).
- Avilla, G. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 129-140.
- Azzahra, A., & Afriansyah, H. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Fadilatunisa, S. N., & Wardhana, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Disiplin Kerja Pegawai Pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung. *eProceedings of Management*, 5(3).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12-20.
- Malewa, I. L. A., Soelton, M., Thajoedin, T. I., Saratian, E. T. P., & Parabak, L. R. (2021,

- March). Bagaimanakah Disiplin, Komitmen Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. In Conference on Economic and Business Innovation (CEBI) (pp. 853-867).
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316-325.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUDICIOUS*, 2(1), 11-21.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Suwandi, M., Tambunan, H. M. S., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1-10.