

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>

Received: 08 Agustus 2024, Revised: 18 Agustus 2024, Publish: 28 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi

Yonatan Sulle¹, Ruben Tuhumena², Liswandi Liswandi³

¹Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, jonatansulle82@gmail.com

²Universitas Cendrawasih, Jayapura, Indonesia, ruben@uncn.ac.id

³President University, Bekasi, Indonesia, liswandi@president.ac.id

Corresponding Author: jonatansulle82@gmail.com¹

Abstract: *The main problem in this research is that employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency has not reached the expected target, so the aim of this research is to analyze the influence of transformational leadership style, work motivation and work discipline on employee performance. The sampling technique used a saturated sampling technique with a sample size of 83 respondents. The variable measurements were carried out using Likert scale parameters. Data analysis uses descriptive statistics using SEM-PLS to test hypotheses. The research results show: 1) transformational leadership style has no significant influence on employee performance, 2) work motivation has no significant influence on employee performance, 3) work discipline has a significant influence on employee performance, 4) job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, 5) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 6) there is a positive and significant effect of transformational leadership on employee performance which is mediated by work discipline, 7) there is a positive and significant effect Work Motivation has on employee performance which is mediated by Work Discipline.*

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

Abstrak: Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah belum mencapai target yang diharapkan sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 83 responden. Adapun pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan parameter skala likert. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan SEM-PLS untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan: 1) gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Disiplin kerja, 7) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Disiplin Kerja.

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

PENDAHULUAN

Sejak dibentuknya Kabupaten Mappi menjadi daerah otonomi baru yang dipisahkan dari Kabupaten induk yaitu Kabupaten Merauke berdasarkan undang-undang Nomor 26 Tahun 2002, untuk menjalankan roda pemerintahan di daerah otonom baru, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan agar dapat membawa Lembaga atau organisasi pada perubahan-perubahan. Seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi atau kelembagaan, untuk mencapai target-target organisasi atau Lembaga tidak dapat bekerja sendiri, maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung tercapainya target atau tujuan organisasi, hal yang sama juga berlaku pada instansi pemerintahan seperti pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mappi.

Tolak ukur kinerja yang dinilai pada BPKAD Kabupaten Mappi adalah progress pencapaian target pada tabel diatas. Progres pencapaian program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaporkan pada LKJIP pada tahun 2019-2021 bahwa kinerja Indeks Kepuasan terhadap layanan

Kesekretariatan hanya mencapai 90% tahun 2019 kemudian tahun 2020 menurun menjadi 88% dan tahun 2021 menurun menjadi sebesar 88%. Ketepatan waktu dalam penyusunan dan pelaporan APBD hanya 85% tahun 2019, kemudian turun menjadi 80% pada tahun 2020 dan 2021. Persentase laporan OPD yang lengkap sesuai SAP 93% tahun 2019 turun menjadi 90% tahun 2020, selanjutnya naik menjadi 91% pada tahun 2021. Penurunan ini menunjukkan kinerja masih rendah karna tidak mencapai 100% dari standart kinerja yang ditetapkan.

Dilihat dari sudut pandang kepemimpinan transformasional, kurangnya dukungan emosional dari seorang Pemimpin terhadap pegawai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi. Selain itu, pemimpin transformasional diharapkan dapat memberikan visi yang inspiratif. Jika pemimpin tidak mampu menyampaikan tujuan organisasi dengan jelas, pegawai mungkin merasa bingung dan tidak termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Penyebab menurunnya kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) yang menyatakan bahwa: "*Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (ability) dan factor motivasi (motivation)*". Selain itu, menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan factor eksternal: "*Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.*"

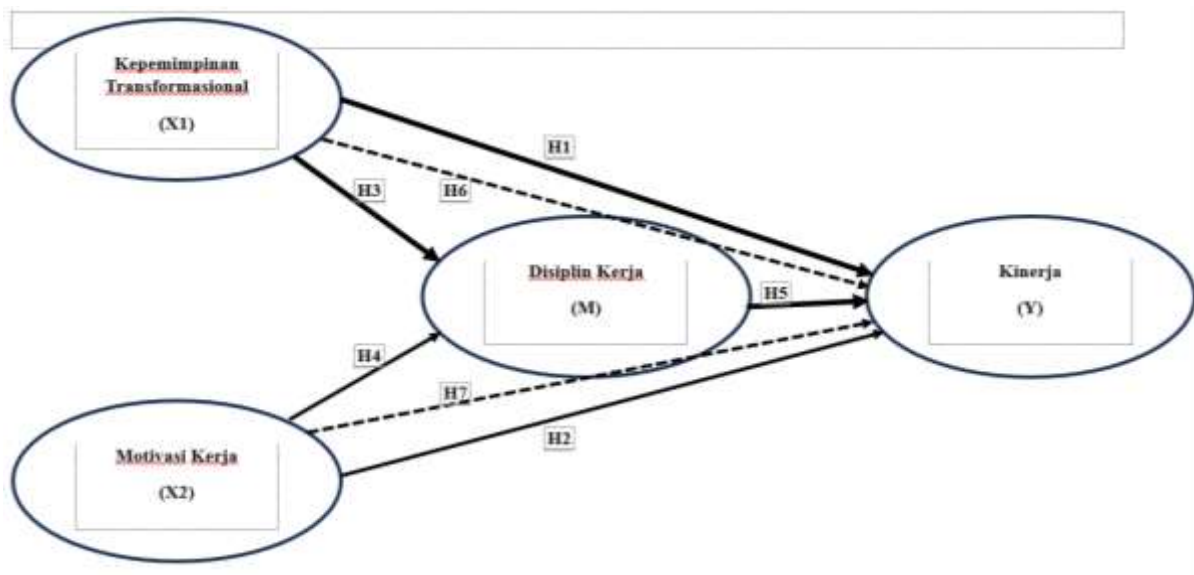
Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Selain itu, penyebab lain menurunnya kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Siagian (2008: 305) menyatakan bahwa: "Disiplin merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut".

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi?
- 2) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi?
- 3) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi?
- 4) Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi?
- 5) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi?
- 6) Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi?
- 7) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi?

Rumusan masalah diatas digambarkan dalam krangka berpikir untuk menentukan hipotesis yang diajukan, seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, kinerja dan disiplin kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui angket atau kuisisioner dan data skunder.

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden dalam hal ini pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mappi, dengan menggunakan jenis kuisisioner tertutup. Data skunder pada penelitian ini diperoleh dari dokumen dan data yang tentang kepegawaian dan kinerja BPKAD Kabupaten Mappi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi yang berjumlah 82 orang (termasuk 20 orang pejabat/pimpinan). Menurut Sugiyono (2008: 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini yang jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 99,9% jumlah populasi yang ada pada BPKAD Kabupaten Mappi yaitu sebanyak 83 orang responden dikurangi 1 Orang responden yaitu Kepala BPKAD Kabupaten Mappi. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuisisioner akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden dan ditabulasi. Pengolahan data dilakukan dengan perhitungan menggunakan *software SmartPLS 4.1*, peneliti memilih menggunakan software ini agar hasil perhitungan dapat diperoleh dengan lebih cepat dan mudah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 82 responden sebanyak 61 orang responden (74%) adalah berjenis kelamin laki-laki sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang responden (26%). Berdasarkan usia, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 14 orang atau setara (17%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 33 orang setara (40%). responden yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar (22%) dan responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 17 orang atau setara (21%).

Berdasarkan Tingkat Pendidikan, responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 38 orang atau sebesar (46%), reponden yang berpendidikan terakhir Pascasarjana sebanyak 1 orang atau sebesar (1%), reponden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 9 atau 11%, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 32 orang atau sebesar (39%) dan responden dengan pendidikan SMP sebanyak 2 orang atau sebesar (2%).

Analisis Deskriptif

Dari kuesioner yang disebarkan kepada 82 responden mengenai Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97, Motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93, Disiplin Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09, Kinerja pegawai, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98. Semua variabel pada analisis deskriptif termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional, motivasdi kerja, disiplin kerjda dan kinerja pegawai yang dimiliki oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi dalam kategori yang baik.

Analisis SEM-PLS (*Partial Least Square*)

Tahapan-tahapan dalam analisis SEM-PLS adalah sebagai berikut:

Outer Model atau Measurement Model

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Kepemimpinan transformasional	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja pegawai
KT1		0.479		
KT2		0.833		
KT3		0.853		
KT4		0.771		
KT5		0.749		
KT6		0.829		
KT7		0.848		

Indikator	Kepemimpinan transformasional	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja pegawai
KT8	0.796			
M1		0.756		
M2		0.855		
M3		0.776		
M4		0.760		
M5		0.787		
DK1			0.862	
DK2			0.769	
DK3			0.882	
DK4			0.879	
DK5			0.885	
KIN1				0.808
KIN2				0.903
KIN3				0.883
KIN4				0.876
KIN5				0.876

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 4.1

Keterangan: KT = Kepemimpinan transformasional
 M = Motivasi kerja
 DK = Disiplin Kerja
 KIN = Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel di atas, variabel kepemimpinan transformasional, pada indikator pertama atau pada KT1, tidak memenuhi nilai batas *loading factor* yaitu dibawah 0,5, maka indicator pertama pada variable kepemimpinan transformasional tidak memenuhi syarat sementara tujuh (7) indicator lainnya telah memenuhi syarat. Pada variable Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai semua indikatornya telah memenuhi syarat dengan nilai batas *loading factor* diatas 0,5.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Validitas (*Construct Reability*)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Average variance extraced (AVE)</i>
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.903	0.870	0.621
Motivasi (X2)	0.850	0.921	0.606
Disiplin Kerja (M)	0.909	0.915	0.734
Kinerja (Y)	0.920	0.929	0.757

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 4.1

Tabel diatas menunjukkan bahwa, pada pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composte reliability*, semua variabel pengukuran memenuhi kriteria reliabilitas yang disyaratkan, baik *Cronbach's alpha* maupun *Composite reliability*. Semua variabel memiliki skor *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan skor *Composite reliability* lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini reliabel dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinan (*R-square*)

Tabel 3. Nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>
Kepemimpinan transformasional	
Motivasi kerja	
Disiplin kerja	0,564

Kinerja pegawai	0,664
------------------------	-------

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 4.1

Tabel diatas menunjukkan nilai *R-square* variabel disiplin kerja sebesar 0,564 dan Kinerja pegawai sebesar 0,664. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat menjelaskan variabel endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel Disiplin kerja memiliki nilai *R square* sebesar 0,564 yang berarti 56,4% *variance* kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja mampu menjelaskan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Variabel Kinerja pegawai memiliki nilai *R-square* 0,664 berarti 66,4% *variance* variabel Kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak masuk dalam penelitian ini penelitian.

Analisis Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Langsung (Direct)

Untuk melihat pengaruh langsung antar variabel, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Pengaruh Langsung Antar Variabel (Direct)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan transformasional_(X1) → Disiplin Kerja_(M)	0,405	0,374	0,134	2,947	0,003
Motivasi kerja_(X2) → Disiplin kerja_(M)	0,400	0,418	0,124	3,321	0,001
Disiplin kerja_(M) → Kinerja pegawai_(Y)	0,753	0,744	0,115	6,557	0,000
Kepemimpinan transformasional_(X1) → Kinerja pegawai_(Y)	0,070	0,060	0,111	0,632	0,527
Motivasi kerja_(X2) → Kinerja pegawai_(Y)	0,016	0,023	0,106	0,146	0,844

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 4.1

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Transformasi (X1) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Disiplin Kerja (M), dengan taraf signifikan *p value* sebesar $0,003 < 0,05$ dan koefisien jalur 0,405.
- 2) Motivasi Kerja (X2) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Disiplin Kerja (M), dengan taraf signifikan *p value* sebesar $0,001 < 0,05$ dan koefisien jalur 0,400.
- 3) Disiplin Kerja (M) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan taraf signifikan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien jalur 0,753.
- 4) Kepemimpinan Transformasi (X1) tidak memiliki berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan dengan nilai *p value* sebesar $0,527 > 0,05$ dan koefisien jalur 0,070.
- 5) Motivasi Kerja (X2) tidak memiliki berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan dengan nilai *p value* sebesar $0,844 > 0,05$ dan koefisien jalur 0,016.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

Untuk melihat pengaruh langsung antar variabel, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel (Indirect)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan transformasional_(X1) → Disiplin Kerja_(M) → Kinerja Pegawai (Y)	0,305	0,282	0,122	2,491	0,013
Motivasi kerja_(X2) → Disiplin kerja_(M) → Kinerja Pegawai (Y)	0,301	0,308	0,094	3,204	0,001

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 4.1

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Transformasi (X1) melalui Disiplin Kerja (M) secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan taraf signifikan *p value* sebesar $0,013 < 0,05$ dan koefisien jalur 0,305.
- 2) Motivasi Kerja (X2) melalui Disiplin Kerja (M) secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan taraf signifikan *p value* sebesar $0,001 < 0,05$ dan koefisien jalur 0,301.

Hasil Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel berikut memberikan output estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 6. Result For Inner Weight

Hubungan Konstruk	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistics</i>	<i>p-value</i>
Kepemimpinan transformasional_(X1)→ Kinerja pegawai_(Y)	0,070	0,632	0,527
Motivasi kerja_(X2) → Kinerja pegawai_(Y)	0,016	0,146	0,844
Disiplin kerja_(M)→ Kinerja pegawai_(Y)	0,753	6,557	0,000
Kepemimpinan transformasional_(X1)→ Disiplin Kerja_(M)	0,405	2,947	0,003
Motivasi kerja_(X2) → Disiplin kerja_(M)	0,400	3,321	0,001
Kepemimpinan transformasional_(X1) → Disiplin Kerja_(M) → Kinerja Pegawai (Y)	0,305	2,491	0,013
Motivasi kerja_(X2) → Disiplin kerja_(M) → Kinerja Pegawai (Y)	0,301	3,204	0,001

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 4.1

Dalam Pengujian hipotesis, kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika *t*-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$. Maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,623 lebih kecil dari pada t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,527 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. H2: Terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,146 lebih kecil dari pada t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,844 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak.

3. H3: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,557 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,96 dan signifikan pada nilai $p\ value$ 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. H4: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,947 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,96 dan signifikan pada nilai $p\ value$ 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima.

5. H5: Terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,321 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,96 dan signifikan pada nilai $p\ value$ 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima.

6. H6: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan transformasional signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,491 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,96 dan signifikan pada nilai $p\ value$ 0,013 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja. Dengan demikian H_a ditolak dan H_6 diterima.

7. H7: Pengaruh Motivasi Kerja signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,204 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,96 dan signifikan pada nilai $p\ value$ 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja. Dengan demikian H_a ditolak dan H_7 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis jalur menunjukkan tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi, dengan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional lebih kecil dari nilai t tabel (1,96) yaitu 0,623 yang mengindikasikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak timbul karena adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dipengaruhi oleh kurangnya dukungan dan sumber daya. Kepemimpinan transformasional membutuhkan dukungan dari manajemen dan sumber daya yang memadai untuk dapat berhasil. Pegawai yang tidak memiliki akses ke pelatihan, pengembangan, atau alat yang diperlukan untuk melaksanakan visi yang diajukan oleh pemimpin, kinerja mereka akan terhambat.

Selain itu, kondisi setiap pegawai memiliki motivasi dan karakter yang berbeda-beda. Tidak semua pegawai mungkin terinspirasi oleh pemimpin transformasional; beberapa mungkin lebih termotivasi oleh faktor-faktor lain seperti imbalan finansial, keamanan kerja, atau hubungan interpersonal di tempat kerja, atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini berbeda dengan Suwatno (2019 :107) yang berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Teori ini menunjuka bahwa, kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Arman Syarif, Khairul Riza (2021), yang mengemukakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian lain juga dilakukan oleh Wijayanti Amelia, Roswaty dan M. Kurniawan DP (2022), dan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Deddy (2022), yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis jalur menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung sebesar 0,146 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,96 dan tidak signifikan pada p value sebesar 0,844 lebih besar dari pada 0,05.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh ketidakcocokan antara motivasi dan tugas. Motivasi yang ada mungkin tidak relevan dengan tugas atau tanggung jawab yang diemban pegawai. Misalnya, jika pegawai termotivasi oleh penghargaan finansial, tetapi instansi tidak memberikan insentif yang sesuai, maka motivasi tersebut tidak akan berpengaruh positif.

Selain itu, faktor lingkungan kerja yang negatif, seperti tekanan, intimidasi, atau kekurangan dukungan dari rekan kerja dan atasan, dapat menghalangi motivasi kerja untuk diterjemahkan ke dalam kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini berbeda dengan Enny (2019:17) yang berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak dalam menghasilkan kinerja mereka.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus dan Syahrums Agung (2023), yang mengemukakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Tri Biasti Sariningrum dan Wenny Desty Febrian (2023), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi, dengan t_{hitung} sebesar 6,557 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,96 dan signifikan pada p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5. Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berkaitan dengan kehadiran yang baik. Pegawai yang hadir secara konsisten dapat berkontribusi lebih baik terhadap tim dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepatuhan pegawai terhadap aturan mencerminkan kedisiplinan. Pegawai yang cenderung mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efektif, yang berkontribusi pada produktivitas kerja sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan pemikiran Jufrizen (2021), yang berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau

tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiadi, Asmu'i, dan M. Hasanur Ariffin (2019). yang menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arman Syarif, Khairul Riza (2021), yang mengemukakan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian lain juga dilakukan oleh Ade Rio Martha, Kusdi Rahardjo, dan Arik Prasetya (2020), yang mengemukakan temuan yang sama bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi, Papua, dengan nilai t hitung sebesar 2,947 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,96 dan signifikan pada p_value sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,5 yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini membuktikan Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pegawai dengan visi yang jelas dan tujuan yang menarik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih disiplin dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, Pemimpin yang transformasional yang mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai merasa terlibat, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Suwatno (2019 :107) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rich Auliyana Saifusidak, Naniek Pangestuti (2022) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Andriana & Redita Ramadhani (2023) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi tingkat disiplin juga semakin baik.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi, dengan nilai t hitung sebesar 3,321 lebih besar dari nilai t tabel (1,96) dan signifikan pada p_value dengan nilai 0,001 lebih kecil dari 0,5. Yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terikat pada tugas dan tanggung jawab mereka. Keterikatan ini mendorong mereka untuk disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik.

Selain itu, pegawai yang termotivasi lebih konsisten dalam kinerja mereka. Disiplin kerja diperkuat ketika pegawai memiliki dorongan internal untuk berprestasi dan memenuhi harapan, baik dari diri mereka sendiri maupun dari organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Enny (2019:17) yang menganggap motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Prayudia Murdiyanta dan Kis Indriyaningrum (2022), dan penelitian yang dilakukan oleh Revanda Bela Oktaviana (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

6. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi, dengan nilai t hitung sebesar 2,491 lebih besar dari nilai t tabel (1,96) dan signifikan pada nilai p_value sebesar 0,13 lebih kecil dari 0,5 yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan Pemimpin transformasional yang memiliki visi yang jelas dan inspiratif, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih disiplin demi mencapai tujuan organisasi. Ketika pegawai merasa terhubung dengan visi tersebut, mereka lebih mungkin menunjukkan disiplin dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, pemimpin transformasional memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan kepada pegawai, yang mendorong mereka untuk tetap disiplin. Dengan membantu pegawai memahami tugas mereka dan menyediakan sumber daya yang diperlukan, pemimpin menciptakan lingkungan yang memungkinkan disiplin kerja berkembang.

Kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya menuju visi yang lebih besar, secara langsung mempengaruhi Disiplin kerja bawahannya. Para pemimpin transformasional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat nilai-nilai seperti kepercayaan, keterbukaan, dan inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sehingga dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai, kinerja yang dihasilkan juga lebih baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Rio Martha, Kusdi Rahardjo, dan Arik Prasetya (2020), yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi". membuktikan bahwa disiplin kerja berhasil memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel Disiplin Kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,204 lebih besar dari nilai t tabel (1,96) dan signifikan pada nilai p_value sebesar 0,001 lebih kecil dari $p=0,5$, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan Pegawai yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan ini mendorong mereka untuk menjaga disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Ketika pegawai merasa terlibat, mereka lebih fokus dan disiplin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai yang termotivasi memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Rasa tanggung jawab inilah yang memicu kedisiplinan, karena mereka ingin memenuhi ekspektasi diri dan tim. Pegawai yang menyadari pentingnya peran mereka dalam organisasi akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini didukung oleh pandangan Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) yang menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus dan Syahrudin Agung (2023), yang mengemukakan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional tidak memiliki berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa implementasi kepemimpinan transformasi yang dilakukan oleh pejabat Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi tidak memberikan Pengaruh yang signifikan pada perbaikan kinerja pegawai.
- 2) Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja pegawai yang rendah tidak akan memberikan Pengaruh positif pada kinerja kerja yang dihasilkan oleh pegawai.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dengan Disiplin Kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Maka dengan meningkatkan Disiplin Kerja akan memberikan Pengaruh kepada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai
- 4) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional yang diimplementasikan dengan baik pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi memberi Pengaruh pada Disiplin Kerja. Jika pada kesimpulan pertama Kepemimpinan Transformasional tidak dapat mempengaruhi kinerja, maka pendekatan yang dilakukan adalah melalui peningkatan Disiplin Kerja.
- 5) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Mappi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan pengaruh pada peningkatan Disiplin Kerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja. Hasil temuan ini langsung menjawab temuan pada kesimpulan pertama bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja, tetapi dapat berpengaruh melalui pendekatan peningkatan disiplin kerja. Temuan ini memberi makna bahwa apabila kepemimpinan transformasional ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka pendekatannya melalui peningkatan disiplin kerja.
- 7) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan motivasi kerja pada pegawai akan memberikan pengaruh pada peningkatan disiplin kerja sehingga melalui disiplin kerja pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik.

REFERENSI

- A.M. Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Arikunto (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar, M. (2018). *Menjadi guru profesional*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Batubara, Hamdan Husein. (2020). *Media Pembelajaran Efektif*. Semarang: Fatawa Publishing.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan. Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ferdinatus, Taruh. (2020). *"Motivasi Kerja"*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Maruli, Tua Sitorus Raja. (2020). *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratiwi, E. D. (2019). Analisis faktor penghambat skripsi mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Wijaya Kusuma*, 101.
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, A. F., James, et al. (2005). "Manajemen." Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa: Alexander Sindoro. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Dr. Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.