



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ozi Zulfani Surbakti<sup>1</sup>, Suryani Hardjo<sup>2</sup>, Nina Siti Salmaniah Siregar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Medan Area, Medan, Indonesia, [ozizulfanis@gmail.com](mailto:ozizulfanis@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Medan Area, Medan, Indonesia, [suryani@staff.uma.ac.id](mailto:suryani@staff.uma.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Medan Area, Medan, Indonesia, [ninasitisalmaniah@staff.uma.ac.id](mailto:ninasitisalmaniah@staff.uma.ac.id)

\*Corresponding Author: [ozizulfanis@gmail.com](mailto:ozizulfanis@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The study aims to determine the effect of transformational leadership, work motivation, and work discipline toward employee performance Sekretariat DPRD Binjai. The population in this study were 109 employees, sampling in this study with a total sampling technique, where the entire population is a sample, which is 109 teachers. The research uses quantitative approach. The measurement conducted by using transformational leadership scale, work motivation scale, work discipline scale, and employee performance scale. Data on this researches was analyze using regression test. The results show that : (1) there is effect transformational leadership for employee performance, (2) there is effect work motivation for employee performance, (3) there is effect work discipline, for employee performance (4) there is effect transformational leadership, work motivation, and work discipline for employee performance. Another result is transformational leadership, work motivation, work discipline, and employee performance of Sekretariat DPRD Binjai categorized high.*

**Keywords:** *Employee Performance, Transformational leadership, Work Motivation, Work Discipline.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Binjai. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 109 pegawai Sekretariat DPRD Kota Binjai. Pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan teknik total sampling, dimana seluruh populasi adalah sampel, yaitu berjumlah 109 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepemimpinan transformasional, skala motivasi kerja, skala disiplin kerja, dan skala kinerja pegawai. Analisa data menggunakan uji regresi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. (2) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (4) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Hasil lain dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Binjai berada pada kategori tinggi.

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

---

## PENDAHULUAN

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Sekretariat DPRD Kota Binjai, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya adalah adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut, kemudian kurang mematuhi peraturan kedisiplinan aparatur sehingga menghambat kinerja aparatur itu sendiri, selanjutnya kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan serta rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki dan faktor yang yakni rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat DPRD Kota Binjai yang berjumlah 109 Pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2010). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2010) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 109 orang yaitu seluruh pegawai. Metode pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan melakukan pengukuran terhadap responden penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala psikologi yang terdiri dari skala kinerja pegawai, skala kepemimpinan transformasi, skala motivasi kerja, dan skala disiplin kerja. Bentuk pertanyaan bersifat tertutup, artinya responden hanya memilih satu diantara beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda dari Karl Pearson dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20 untuk windows (Wiguna, D.P, 2017). Teknik ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja (variabel bebas X) dengan Kinerja Pegawai (variabel terikat Y)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut harus menjadi prioritas utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kota Binjai. Penguatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, peningkatan

disiplin kerja dapat dicapai melalui penerapan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, dan pengembangan budaya kerja yang mendukung profesionalisme.

Kepemimpinan transformasional juga menunjukkan hubungan positif dengan kinerja pegawai, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Namun, pengaruhnya terhadap kinerja relatif lebih lemah dibandingkan dengan motivasi dan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan pentingnya pemimpin untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai secara efektif. Pemimpin perlu mengembangkan keterampilan komunikasi, memberikan inspirasi melalui visi yang jelas, serta mendukung pengembangan kompetensi individu.

Sinergi antara motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan kunci untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, program yang mengintegrasikan kedua aspek ini dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Misalnya, melalui pelatihan yang mendorong komitmen terhadap target bersama sekaligus menanamkan nilai-nilai kedisiplinan.

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja adalah faktor utama yang berkontribusi pada kinerja pegawai, dengan kepemimpinan transformasional sebagai faktor pendukung. Strategi peningkatan kinerja sebaiknya berfokus pada penguatan motivasi dan disiplin kerja, sambil tetap mendorong praktik kepemimpinan transformasional yang efektif. Pendekatan holistik ini diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Binjai.

Hipotesis I pada penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Binjai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\text{sig } 0,001 < 0,05$ ). Dengan adanya pemimpin yang mampu membawa pegawainya kepada visi dan misi organisasi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih meningkat. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti pemimpin akan memenuhi kebutuhan pegawainya tergantung pada keterampilan dan kemauan pemimpin.

Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan tingginya kepemimpinan transformasional akan menyebabkan tingginya kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun atau rendah. Kepemimpinan transformasional merupakan aspek yang mempengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan kepemimpinan yang digambarkan sebagai hal yang membangkitkan bawahannya untuk dapat berkembang dan mencapai tujuan atau meningkatkan kinerja sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis II pada penelitian ini adalah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian seperti tercantum pada Tabel 4.16 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\text{sig } 0,001 < 0,05$ ). Hal ini menguatkan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor diantaranya adalah motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan melakukan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena dengan adanya motif-motif tersebut memberikan kekuatan pada pegawai sehingga mampu dan rela bekerja keras. Dengan pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Hipotesis III pada penelitian ini adalah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian seperti tercantum pada Tabel 4.16 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\text{sig } 0,001 < 0,05$ ). Hal ini menguatkan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor

diantaranya adalah disiplin kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan melakukan tugas-tugasnya dengan tepat waktu karena dengan pembiasaan dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, maka pegawai tersebut senantiasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Dengan pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Hipotesis IV pada penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian seperti yang tercantum pada Tabel 4.17 bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\text{sig } 0,001 < 0,05$ ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Binjai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dimana koefisien  $t_{x1y} = 2.840$  dengan  $p = 0,05$  berarti  $p < 0,05$ , hal ini berarti hipotesa diterima. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yang signifikan sebesar **8.844%**.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dimana koefisien  $t_{x1y} = 2.700$  dengan  $p = 0,008$  berarti  $p < 0,05$ , hal ini berarti hipotesa diterima. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yang signifikan sebesar **8.16%**.
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana koefisien  $t_{x1y} = 2.700$  dengan  $p = 0,008$  berarti  $p < 0,05$ , hal ini berarti hipotesa diterima. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yang signifikan sebesar **8.16%**.

Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai, dimana koefisien  $F = 10,157$  dengan  $p = 0,000$  berarti  $p < 0,050$ , artinya hipotesis diterima. Jumlah penelitian dengan sampel 109 Pegawai Sekretariat DPRD Kota Binjai. Variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar **17.04%**. Kategorisasi subjek penelitian ini memiliki kinerja yang tinggi, kepemimpinan transformasional yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi.

## REFERENSI

- Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Agus Ahyari. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Amstrong, M. 1994. *A Handbook of Human Resource Management*. Jakarta: Terjemahan, Elex Media Komputindo.

- Aribowo, Risky Novianto. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Baki M.S, Umar. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2 No.1.
- Brahmasari, Ida Ayu., Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.10No.2. Surabaya.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Furchan, A. 2004. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Guritno, Bambang., Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1. p. 63-74  
Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A.S.2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan UnjukKerja Perusahaan Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nani Hartati. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Nasution, Mulia. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Nuraini, Rahmawati Eka. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Vol.1 No.1.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Budaya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1; Penerjemah Pujaatmaka*. Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Airlangga.
- Robbins, Stephen. P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen. P., Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Edisi ke 7. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Salam, Dharma Setyawan. 2002. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Suddin, Alwi., Sudarman. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.4No.1
- Sugiyono.2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono.2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Suparman. 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah)*. Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Supranto, J. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.
- Tulus, Muhammad Agus. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang*. Jurnal EkonomidandanBisnis. Vol.7No.2. Juli, p.241-256.