

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo.

Sri Wulandari Y. Manoppo¹, Abd. Rahman pakaya² dan Hedy Vanni Alam³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Tujuan kajian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 124 pegawai dan dengan sampel sebanyak 80 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel purposive sampling yang dimana teknik-teknik penetapan sampel sesuai dengan pengetahuan peneliti atau berdasarkan tujuan atau masalah dari penelitian, karena dianggap bisa memberikan informasi yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Alat uji yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan pengujian hipotesis. Data penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi $\hat{Y} = 8,335 + 0,559 + 0,407$. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $5,877 > t$ tabel 1,990 dan variabel X2 (Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) ditunjukkan dengan nilai t hitung $8,529 > t$ tabel 1,990. Berdasarkan penelitian uji F (Simultan) bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan nilai F hitung $37,833 > F$ tabel 1,990. Nilai pengaruh dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,496 atau 49,6% dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2023 Moh. Febriyawan Pakaya

✉Corresponding author :

Email Address : febrypakaya5@gmail.com, zainal.umar@ung.ac.id, endhy_80@ung.ac.id

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini pemerintah terus mendorong terciptanya pemerintahan yang dinamis melalui percepatan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi yang dimaksud yaitu perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur negara dan merupakan suatu upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan

pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumberdaya manusia aparatur. Reformasi birokrasi adalah penyelenggaraan pelayanan publik yang merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memberikan berbagai jenis layanan yang mengurus segala hal yang di perlukan oleh masyarakat baik itu pemenuhan hak-hak sipil dan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik tentunya banyak kendala yang dihadapi pemerintah, baik itu menyangkut aspek sumberdaya manusia, kebijakan tentang pelayanan serta ketersediaan fasilitas yang masih kurang untuk menunjang terselenggaranya proses pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk itu dilakukan berbagai strategi maupun upaya untuk mengatasi permasalahan itu sekaligus mampu menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Momen perubahan ini mendukung pelaksanaan program prioritas kerja Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin terkait Pembangunan Sumberdaya Manusia guna mewujudkan sumberdaya manusia yang memiliki profil pekerja keras, dinamis, terampil, dan menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Dengan ditetapkannya *core values* memberikan penguatan budaya kerja Aparatur Sipil Negara yang profesional sekaligus memudahkan proses adaptasi bagi Aparatur Sipil Negara ketika melakukan mobilitas antar instansi pemerintah. Presiden Republik Indonesia Joko Widodo bertujuan untuk menyeragamkan *core values* bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi fondasi budaya kerja Aparatur Sipil Negara yang profesional. BERAKHLAK yang dimaksud merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Kinerja pegawai dalam suatu instansi menjadi salah satu faktor yang penting karena pada dasarnya kunci utama suksesnya suatu instansi dilihat dari kinerja para pegawai. Suatu instansi akan berkembang jika kinerja para pegawainya mampu beradaptasi dengan lingkungan instansi serta mampu berproses dengan segala bentuk aktivitas instansi yang ada. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para pegawai karena disaat yang bersamaan pegawai memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Pada dasarnya kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:171). Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu instansi karena dengan kinerja yang bagus suatu instansi akan berjalan dengan lancar dengan kinerja yang bagus juga maka akan membuat instansi tersebut berkembang dan maju. Jika para pegawai dalam suatu instansi tidak dapat meningkatkan atau mempertahankan kinerjanya maka akan membuat suatu instansi tersebut mengalami kerugian. Pegawai dengan kinerja yang optimal dapat mendorong suatu instansi berkembang dan sampai mencapai hasil yang diharapkan atau ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2017:171) Pada dasarnya Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Musnadi (2020:176) kinerja adalah tingkat prestasi seorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang dapat meningkatkan produktifitas. Menurut Mas'ud (2018:98) kinerja merupakan prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan

oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan dan waktu.

Menurut Machmud (2022:256) kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2012:136) kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Situmorang (2019:231) kinerja adalah proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa organisasi berada ditempat untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Menurut Afandi (2018:149) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2018:471) kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan membantu para bawahan untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai target kinerja. Menurut Danim (2019:54) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Menurut Yukl (2018:210) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Menurut Safaria (2020:67) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Menurut Judge (2018:90) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Swandari (2017:93) kepemimpinan transformasional sebagai pimpinan yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi dan melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ndraha dalam Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Disiplin kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dengan pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumprindag) Provinsi Gorontalo. Pada suatu penelitian diperlukan adanya penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung dalam tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada dan tujuan penelitian. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerial (angka) yang diolah menjadi metode statistika. Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo. Penelitian ini berlokasi pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo, yang beralamat Di Jalan Tengah Desa Toto Selatan, Kecamatan Kabila, Kabupaten Bone Bolango. Waktu penelitian yang dilakukan peneliti dalam mencari mencari informasi, serta data-data fakta hingga konflik yang ada dilapangan yaitu berkisaran dari oktober 2022 hingga maret 2023.

Untuk menyimpulkan data pada penelitian ini maka digunakan metode penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Tehnik yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Tehnik ini merupakan langkah awal yang digunakan, dalam memperoleh data yang akurat, dimana secara langsung peneliti mengadakan observasi serta mengamati tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo untuk mendapat data yang valid

2) Wawancara

Wawancara merupakan cara atau tehnik pengumpulan data dimana data tersebut didapatkan secara langsung dengan memberikan pertanyaan lisan kepada responden dalam hal ini adalah pegawai pada Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, dan gambar berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

4) Kuesioner

Dalam pengajuan kuesioner (angket) ini dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yaitu mengajukan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner ini menggunakan system tertutup, yaitu bentuk pertanyaan yang disertai *alternative* dan jawaban responden dengan memilih salah satu dari *alternative* jawaban tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *correlation product*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai *correlation product* dengan *cut off* 0,5 sehingga jika nilai *correlation product* menunjukkan $< 0,5$ maka kuisisioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis cronbach alpha dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan $> 0,6$ maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas:

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,933	0.6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,910	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,964	0.6	Reliabel

Sumber : Data kuisisioner diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel X1 sebesar 0,933 dan variabel penelitian X2 adalah 0,910 sedangkan variabel Y adalah 0,964. Ini berarti semua item pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal dikarenakan nilai *cronbach's alpha* besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak.

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Uji_Normalitas
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	46.15
	Std. Deviation	5.883
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110
Exact Sig. (2-tailed)		.100
Point Probability		.000

Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas data dengan kriteria pengujian yaitu : Data dikatakan berdistribusi Normal jika Nilai Signifikansi $> \alpha$ 0,05. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 (Sig. 0,110 $> \alpha$ 0,05) sehingga data dapat dikatakan berdistribusi Normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Teknik analisis regresi linier berganda

dalam penelitian ini, pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS 16.0 dan diperoleh hasil berikut ini :

Hasil Analisis Regresi Berganda					
Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kinerja Pegawai	0.559	0.554	5.887	0.000
	Disiplin Kerja (X2)	0.407	0.695	8.529	0.000

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8,335 + 0,559 X_1 + 0,407 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,335 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 8,335 dengan ketentuan nilai variabel kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja bernilai konstan.
2. Kepemimpinan Transformatif dengan Nilai konstanta $b_1 = 0,559$ (arah positif) artinya jika Kepemimpinan Transformatif meningkat satu-satuan, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 55,9% dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Disiplin kerja dengan Nilai konstanta $b_2 = 0,407$ (arah positif) artinya jika Disiplin kerja meningkat satu-satuan, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 40,7% dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (t)

Tabel Uji T Variabel X1 dan X2

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	8,335	4,971			1,677	,098
	Kepemimpinan Transformasional	,559	,095	,554		5,877	,000
2	Disiplin Kerja	6,873	3,602	,695		1.908	,060
		,407	,048			8.529	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan Output Coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar 5,877 > t tabel 1,990 dan Nilai Signifikansinya (Sig.) 0,000 < alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan Bahwa H0 ditolak dan Ha diterima (bahwa variabel X1 Kepemimpinan Transformatif berpengaruh terhadap variabel Y Kinerja Pegawai).

Berdasarkan Output Coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar 8,529 > t tabel 1,990 dan Nilai Signifikansinya (Sig.) 0,000 < alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan Bahwa H0 ditolak

dan Ha diterima (bahwa variabel X2 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variable Y Kinerja Pegawai).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikansi yang terdapat dalam tabel anova. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji-F):

Tabel Uji-F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674,995	2	337,497	37,833	,000 ^a
	Residual	686,893	77	8,921		
	Total	1361,887	79			
a. Predictors: (Constant), Disipin Kerja, Kepemimpinan Transformasional						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai sumber: Data Kuisisioner diolah (2023)						

Berdasarkan Output hasil Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 37,833 > F tabel 1,990, dan diketahui Nilai Signifikansinya (Sig.) 0,000 < alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan Bahwa H0 ditolak dan Ha diterima bahwa variabel X1 Kepemimpinan Transformasional dan X2 Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variable Y Kinerja Pegawai (Hipotesis Diterima).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Sari, 2019). Nilai R² terletak antara 0 sampai dengan 1 (0 ≤ R² ≤ 1). Dari hasil analisis data diperoleh hasil seabagai berikut:

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,483	2,987

a. Predictors: (Constant), Disipin_Kerja, Kepemimpinan_Transformasional
Sumber: Data Kuisisioner diolah (2023)

Berdasarkan Hasil analisis koefisien determinasi diatas, dihasilkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,496. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independent dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 49,6% dan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Menjawab rumusan masalah pertama yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel ini. Tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Tampubolon (2007:3) yang menyatakan kepemimpinan transformasional adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Demikian juga Toha (2007:23) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Hal ini berarti kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pengaruh dari kepemimpinan tersebut mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menjawab rumusan masalah yang kedua yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel ini. Tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menjawab rumusan masalah yang ketiga yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari Tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis yang diuraikan diatas sejalan dengan teori Menurut Mangkunegara (2017:171) Pada dasarnya Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Musnadi (2020:176) kinerja adalah tingkat prestasi seorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang dapat meningkatkan produktifitas. Menurut Mas'ud (2018:98) kinerja merupakan prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli yang telah didefinisikan sebelumnya, maka peneliti dapat mensintesis kembali bahwa kinerja merupakan upaya seseorang atau pegawai dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan atasannya. Dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Pegawai harus bekerja dengan maksimal agar mencapai kinerja yang baik untuk kemajuan instansi di tempat pegawai itu bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel kepemimpinan transformasional dikategorikan sangat baik. Sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo.
2. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel disiplin kerja dikategorikan sangat baik. Sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo.
3. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dikategorikan sangat baik. Sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi Gorontalo.

Referensi :

- Anwar, Marlinda, et al. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo*. Vol. 5, no. 2, 2022, pp. 504-08.
- Arafa, Hasrul, et al. "Kepemimpinan Kepala Dinas KOPERINDAG Provinsi Gorontalo." *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 14, no. 1, 2021, pp. 69-81, doi:10.37479/jkeb.v13i2.11352.
- Lestari, Yuni Dwi, and Senain. "Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo." *Acton*, vol. 14, no. 1, 2018, pp. 55-67, <https://unars.ac.id/ojs/index.php/acton/article/view/381>.

- Muis, muhammad ras, and jasman saripudin Hasibuan. "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2." *Sintesa*, vol. 1, 2021, pp. 275–88.
- Muslimat, Ade, and Hariyaty Ab Wahid. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, 2021, p. 120, doi:10.32493/jjsdm.v4i2.9080.
- Pakaya, Abd. Rahman. "Manajemen Kinerja Koperasi." *Universitas Negeri Gorontalo, Fakultas Ekonomi*, 2017, <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/5960/Abdul-Rahman-Pakaya-Manajemen-Kinerja-Koperasi.pdf>.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, vol. 18, no. 01, 2021, pp. 22–38, doi:10.36406/jam.v18i01.375.
- Purwanto, Agus. "The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance." *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, vol. 3, no. 5, 2022, pp. 39–45.
- Rompas, Trinisakti Indra Maria, et al. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi)*, vol. 10 No.1, no. Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, 2021, pp. 21–35.
- Sardi, Sardi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja." *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, vol. 8, no. 1, 2017, pp. 1–11, doi:10.18196/bti.81083.
- Simatupang, Fries. "Variabel Intervening Pada." *Judicious, Journal of Management*, vol. 02, no. 1, 2021, pp. 11–21, <https://journal.neolectura.com/index.php/judicious>.
- Sutanto, Fendy Wijaya, and Roy Setiawan. "Pengaruh Faktor Faktor Kepemimpinan Transformasional." *Agora*, vol. 4, no. 2, 2018, pp. 314–19.
- Tewal, B. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) Cabang Sonder Di Kabupaten Minahasa." *J. Emba*, vol. 10, no. 1, 2022, pp. 869–78.
- Tj, Hery Winoto. "Effect of Employee Characteristics and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Motivation." *Quantitative Economics and Management Studies*, vol. 3, no. 2, 2022, pp. 214–20, doi:10.35877/454ri.qems882.
- Wau1, Samalua Waoma2, Ferdinand T. Fau3, and Ruang. "Produktivitas Apa Dan Bagaimana." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, vol. 4, 2021, pp. 203–12.
- Widianto. "Implementasi Kebijakan Pp Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Tentang Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Smp Negeri 3 Jepon)." *Performance, Communication, Resources, Disposi, Bureaucracy*, vol. 11, no. 1, 2022, pp. 2013–15.

Winarti, Cici. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri." *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, vol. 10, no. 01, 2022, p. 017, doi:10.26418/ejme.v10i01.54968.