

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KASUBBAG KEPEGAWAIAN KABAG UMUM DAN KEUANGAN SEKRETARIAT DPRD KOTA DUMAI

Utari Amalia Putri ¹⁾; Muhammad Afuan ²⁾; Riri Putri Dika ³⁾

Fakultas , Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
utariamaliaputri102@gmail.com
riri.dika14@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Februari 2025
Revisi 13 Maret 2025
Diterima 24 April 2025

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis *SmartPLS 3.0*. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi mampu memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Motivasi mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Utari Amalia Putri
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
(25145) Jl. Raya Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat
Email: utariamaliaputri102@gmail.com

PENDAHULUAN

Pasal 18 Ayat (1) dalam Undang-undang 1945 (UUD 1945) menyebutkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Pemerintah Daerah dalam Pasal 1 Nomor

2 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Karly & Setiawan, 2024).

Dari pengaturan pasal diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karena wilayah Indonesia sangat luas dan setiap daerahnya memiliki karakteristik masing-masing maka untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan maka Indonesia membagi menjadi beberapa bagian atau provinsi atau daerah, contohnya yaitu Jawa tengah, Jawa Barat, Jakarta, Bengkulu, dan Provinsi lainnya. Setiap provinsi memiliki pemerintahan daerah atau dalam sistem Indonesia dikenal dengan istilah desentralisasi dimana pemerintah pusat memberikan wewenangnya kepada pemerintah daerah untuk mengatur kepentingan daerahnya selama tidak akan bertentangan dengan pemerintah pusat atau NKRI. Munculnya sistem otonomi daerah juga dapat memunculkan lembaga daerah yang berpotensi memiliki tanggungjawab dalam mengatur perihal kebutuhan dan ketertiban daerah (Dewi & Bharata, 2021).

Dalam menjawab hal tersebut maka muncul lembaga daerah yaitu DPRD Kota Dumai yang berperan sebagai wakil pemerintah pusat dalam mengelola potensi yang ada Kota Dumai. Keberadaan DPRD Kota Dumai merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai kewajiban untuk mewujudkan kesejahteraan daerah. Terlebih mengingat wilayah Indonesia dan pemerintahan Indonesia yang dibagi menjadi provinsi dengan sistem otonomi daerah kemudian membuat DPRD Kota Dumai melalui APBD dengan fungsi anggaran yang dapat memaksimalkan segala potensi ataupun melaksanakan dan mengelola segala kegiatan daerah dengan baik dan tepat sasaran. Aparatur Sipil Negara yang di singkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan, dengan perjanjian kerja yang di angkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan di serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau di serahi tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundangundangan. ASN mempunyai kedudukan dan peranan yang penting dalam menentukan penyelenggaraan Negara/Pemerintah. Kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada semangat, tekad, sikap mental, kedisiplinan, dan motivasi kerja aparatur negara. Mengingat sangat pentingnya ASN dalam pembangunan nasional proses pembangunan yang dilakukan harus secara sadar, berencana dan berkelanjutan oleh suatu bangsa untuk mencapai tujuan nasional negara atau bangsa tersebut (Indah et al., 2020).

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah aspek penting yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu perusahaan (Bakhtiar, 2023).

Berikut adalah tabel penelitian Kinerja Pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai pada bulan Januari-Desember 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari-Desember 2023

N O	BULAN	JULAH PEGAWAI	JUMLAH ABSENSI PEGAWAI BULAN JANUARI-DESEMBER 2024					TOTAL	TOTAL PERSENTASE
			JUMLAH HARI KERJA	H	A	C	D		
1	JANUARI	44	21	455	0	34	397	886	9,213%
2	FEBRUARI	45	20	475	0	5	553	1.033	10,742%
3	MARET	45	21	509	20	0	416	945	9,827%
4	APRIL	45	14	484	45	2	252	299	3,109%
5	MEI	44	21	510	0	13	385	908	9,442%
6	JUNI	45	17	431	3	9	309	752	7,820%
7	JULI	45	20	546	0	2	347	893	9,286%
8	AGUSTUS	46	22	570	25	11	411	1.017	10,576%
9	SEPTEMBER	46	20	457	11	11	540	1.019	10,596%
10	OKTOBER	45	23	452	78	21	471	1.022	10,628%
11	NOVEMBER	45	22	476	0	6	514	996	10,357%
12	DESEMBER	46	19	631	0	4	233	868	9,026%
JUMLAH								9.616	

Sumber: Data Kepegawaian DPRD Kota Dumai

Dari presentasi absensi kepegawaian DPRD Kota Dumai bulan Januari– Desember 2023 dapat dilihat bahwa masih banyak jumlah pegawai yang absen karena alpa dan cuti. Absensi tertinggi berada pada bulan Oktober dengan tingkat absensi 10,628%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan April dengan tingkat absensi 3,109%. Ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai pada instansi untuk selalu bersedia mengabdikan pada instansi dan melakukannya dengan suka rela.

Perumusan masalah pada penelitian ini untuk mengetahui

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya (Apriadi et al., 2020).

2. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Selanjutnya motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Damanik, 2021).

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang dipilih pemimpin dengan menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi dan mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin memberikan inspirasi dan motivasi pada bawahannya untuk mencapai hasil lebih baik dari yang direncanakan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Seorang pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional dengan mengukur pengaruh pemimpin terhadap bawahan. Upaya dalam memengaruhi bawahan yakni dengan mendorong bawahan lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan, mendorong bawahan untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan individual, serta mengaktifkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi. Penerapan dari gaya kepemimpinan transformasional dipercaya dapat menciptakan atmosfer kepercayaan, perasaan dihargai, loyalitas, dan respek dari karyawan kepada pemimpinnya. Oleh sebab itu, aspek kepemimpinan gaya transformasional perlu ditinjau lebih lanjut untuk memahami keterkaitannya dalam hal meningkatkan *work engagement* karyawan (Angelia & Astiti, 2020).

4. Disiplin Kerja

Menurut Sinaga et al. (2020) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-normaperaturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada

dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut.

Menurut Gerung et al. (2022) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas pekerjaan, yang terdiri atas: standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan waktu, yang terdiri atas: tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Kehadiran, yang terdiri dari: tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi.
5. Kemampuan bekerja sama, yang terdiri dari: mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

Indikator motivasi kerja menurut Hartati & Putra (2022) antara lain sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk menguasai pekerjaan sesuai bidangnya

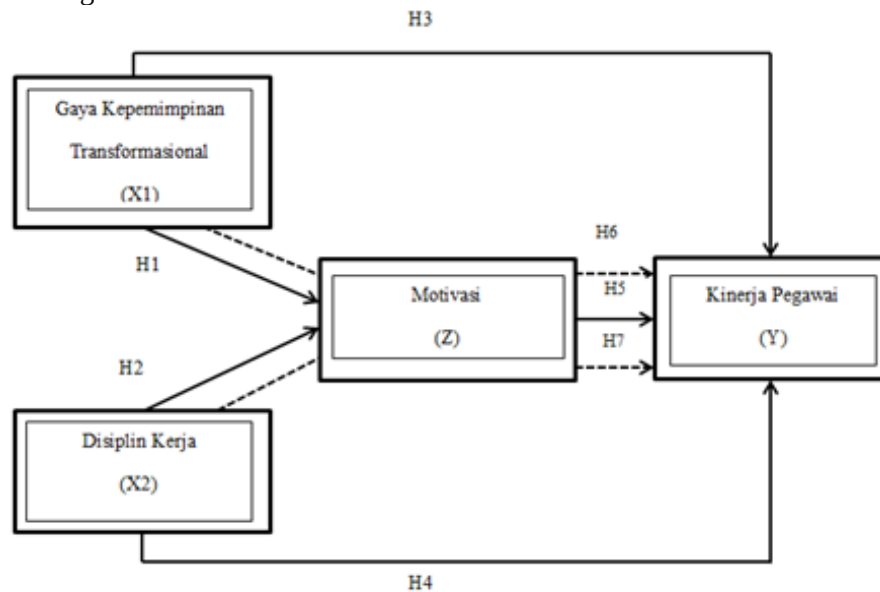
Menurut Zin et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (*Charisma*), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respec*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
2. Inspirasional (*Inspirasioni*), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.
3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*), menghargai ide-ide bawahan (*promote intelegence*), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.
4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Menurut Suryadi & Karyono (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa bagian yang dapat dijadikan sebagai petunjuk yang mempengaruhi derajat disiplin pekerja dalam suatu organisasi, sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini adalah penanda penting untuk mengukur disiplin, dan sebagian besar karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah biasanya datang lebih lambat dari yang diharapkan atau pulang lebih awal.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan yang patuh pada peraturan kerja tidak akan mengabaikan metode kerja dan akan secara konsisten mematuhi aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja. Hal ini terlihat dari besarnya kewajiban pekerja terhadap usaha-usaha yang diberikan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan secara konsisten berhati-hati, memastikan dan menyeluruh dalam pekerjaan mereka dan secara konsisten menggunakan hal-hal secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis. Beberapa pekerja mungkin berpartisipasi dalam perilaku yang tidak pantas terhadap klien atau berpartisipasi dalam perilaku yang tidak pantas. Ini adalah jenis kegiatan disiplin, sehingga mengisi sebagai jenis disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

METODE (11 PT)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai yang berjumlah 46 orang pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (Murtadho, 2021).

Jadi dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel dalam penelitian kuantitatif adalah sebanyak 46 orang responden. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah berupa data kuesioner yang telah diisi oleh responden terpilih dari seluruh sampel yang ditetapkan. Penelitian ditujukan kepada karyawan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kinerja pegawai dan motivasi.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan :
 - a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.
 - b) Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pegawai guna mendapatkan data yang lebih baik.
2. Penelitian pustaka Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari bukubuku literatur seta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN (11 PT)

Tolak ukur keberhasilan DPRD menjalankan amanat rakyat tidak terlepas dari sumber daya manusia, integritas dan kredibilitas Pimpinan dan Anggota DPRD. Sehingga perlu dilakukan koordinasi antara DPRD dan Pemerintah Daerah agar terjalin hubungan yang baik, harmonis serta

tidak saling mendominasi 1 (satu) sama lain, melalui keseimbangan antara mengelola dinamika politik di 1 (satu) pihak dan tetap menjaga stabilitas Pemerintahan Daerah di pihak lain sehingga pola keseimbangan pengelolaan pemerintahan daerah dapat memberikan manfaat secara signifikan bagi peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah.

Untuk dapat berjalannya pola keseimbangan pengelolaan, Pemerintahan Daerah perlu ditunjang dengan kesejahteraan yang memadai. Pengaturan tentang kedudukan protokoler dan keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD selain untuk meningkatkan peran dan tanggung jawab lembaga perwakilan rakyat daerah dalam rangka mengembangkan kehidupan demokrasi, menjamin keterwakilan rakyat dan daerah, dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenang lembaga, mengembangkan mekanisme keseimbangan antara DPRD dan Pemerintah Daerah, serta meningkatkan kualitas, produktivitas, kinerja DPRD, juga untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.

ANALISIS DATA PENELITIAN

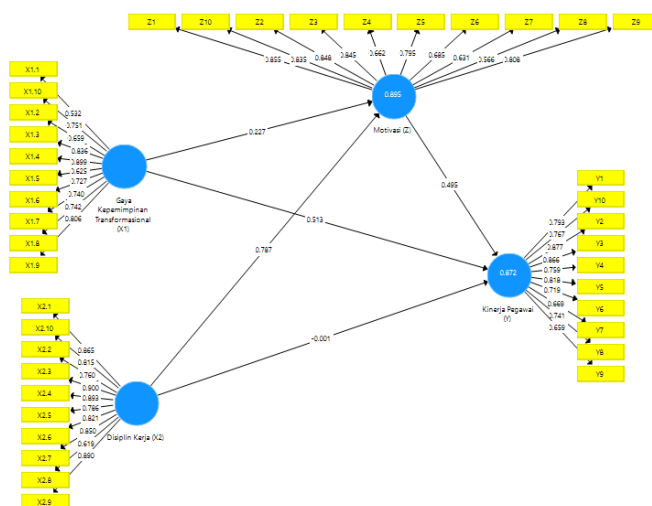
Teknik pengolahan data penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penelitian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant validity* dan *Composite Reability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *Convergent Validity* diatas 0,5.

1. Pengujian Outer Model (Convergent Validity)

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Hasil Outer Loading

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,50 sehingga tidak ada indikator yang perlu di eliminasi karena seluruh yang ada memiliki nilai 0,50.

Pengujian Peliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan

melihat nilai composite reliability 46 dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.1:

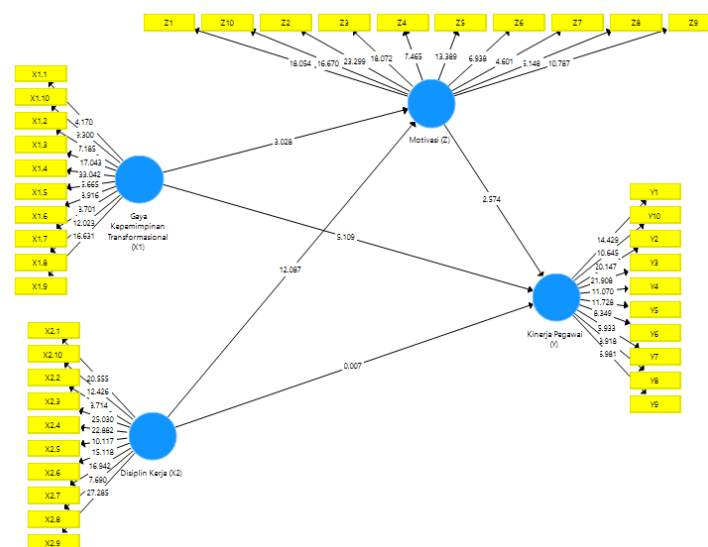
Tabel 4. 1
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,905	0,922	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,946	0,954	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,935	<i>Reliabel</i>
Motivasi (Z)	0,916	0,931	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan output *SmartPLS* pada Tabel 4.1 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau valid.

2. Pengujian Inner Model (Strukturan Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* sebagai berikut :



Gambar 4. 2
Struktural Model Inner

Berikut sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penelitian inner model akan dievaluasi melalui *R-Square*, untuk menilai konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

R-Square (R^2)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R^2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R^2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi 46 variabel terikat. Berikut nilai R^2 hasil uji menggunakan *smart PLS* 3.0 :

Tabel 4. 2
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,872	0,863
Motivasi (Z)	0,895	0,890

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 4.12 terlihat nilai R^2 konstruk kinerja pegawai sebesar 0,872 atau sebesar 87,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Sementara nilai R^2 untuk konstruk motivasi sebesar 0,895 atau sebesar 89,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai *R Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian *model structural* pada tabel 4.13:

Tabel 4. 3
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
X1 => Z	0,227	0,240	0,073	3,103	0,002
X2 => Z	0,787	0,778	0,065	12,202	0,000
X1 => Y	0,513	0,534	0,100	5,103	0,000
X2 => Y	-0,001	-0,014	0,145	0,007	0,994
Z => Y	0,495	0,486	0,194	2,553	0,011

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ke tujuh yang merupakan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kontruks gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai dengan *original sample* 0,227 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,103 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,103 > 1,96$) dan nilai *p-value* ($0,002 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak **H_1 diterima** yang berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai dengan *original sample* 0,787 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk disiplin kerja terhadap motivasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 12,202 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($12,202 > 1,96$) dan nilai *p-value* ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak **H2 diterima** yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai dengan *original sample* 0,513 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk disiplin kerja terhadap motivasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 5,103 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($5,103 > 1,96$) dan nilai *p-value* ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak **H3 diterima** yang berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai dengan *original sample* -0,001 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk disiplin kerja terhadap motivasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,007 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($0,007 < 1,96$) dan nilai *p-value* ($0,994 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima **H4 ditolak** yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai dengan *original sample* 0,495 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk disiplin kerja terhadap motivasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,553 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,553 > 1,96$) dan nilai *p-value* ($0,010 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak **H5 diterima** yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

Hipotesis Scara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Result Path Analysis

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
X1 => Y => Z	0,113	0,110	0,044	2,563	0,011
X2 => Y => Z	0,390	0,384	0,169	2,310	0,021

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Berikut pembahasan masing-masing hipotesis.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai dengan *original sample* 0,113. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,563 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,563 > 1,96$) dan nilai *p-value* ($0,011 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak **H6 diterima** dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui motivasi, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai dengan nilai koefisien 0,390. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,310 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,310 > 1,96$) dan nilai *p-value* ($0,021 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak **H7 diterima** dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui motivasi, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh disiplin kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
6. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

REFERENSI

- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>

- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97–105.
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jendral Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *JMPIS*, 2(November 2020), 2013–2015.
- Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208–231. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hartati, & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>
- Karly, A., & Setiawan, R. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. *Journal of Research and Development on Public Policy (Jarvic)*, 3(1), 138–149. <https://doi.org/10.58684/jarvic.v3i1.131>
- Murtadho, M. S. (2021). Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Sinaga, D. L., Felicia, R., Pasaribu, A., Pandiangan, R., Enjelina, & Simarmata, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159–167.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>