

# The Influence of Transformational Leadership, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. SMA Aek Nabara

Yuli Apriani, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, & Siti Lam'ah Nasution

Labuhanbatu University, Jalan Sisingamangaraja No.126 A KM 3.5, Labuhanbatu, 21418, Indonesia

## Abstract

In this era full of competition, companies are trying their best to compete and win the market. Winning the competition does not necessarily happen if the company's internal parties do not try their best to make it happen. One of the company's internal elements that has a big role in achieving company goals is employees. In the current modern industrial era, employees are considered to be the company's most important asset, because employees who work optimally are able to make a positive contribution to achieving company goals. In this study, researchers want to analyze the factors that are predictors of achieving optimal employee performance. Contextually, researchers assess co-worker support, work motivation and work discipline have a positive and significant impact on employee performance at PT. Aek Nabara High School. This research is an explanatory research that examines the relationship between variables, the approach used is a quantitative approach and the analytical tool uses a survey which is distributed to 100 employees of PT.SMA Aek Nabara. Data analysis was performed using SPSS software. The results of this study indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. SMA Aek Nabara. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. SMA Aek Nabara. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. SMA Aek Nabara.

*Keywords:* Transformational leadership, work motivation, work discipline and employee performance

## 1. Introduction

Dalam perkembangannya, para ahli telah banyak melakukan penelitian dan analisis mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi seorang individu dalam bekerja. Sehingga masalah motivasi sampai saat ini terus menjadi topik perbincangan utama, baik melalui seminar-seminar atau pelatihan yang dirancang secara khusus untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui penilaian kinerja para pegawai mulai dari bawahan hingga pimpinan perusahaan.

Tidak ada organisasi atau perusahaan bisnis yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, bukan hal yang mudah untuk meningkatkan bahkan mempertahankan kinerja perusahaannya. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan, visi dan misi yang ingin dicapai. Pada prosesnya untuk mencapai tujuan, setiap organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya yang merupakan gambaran keberhasilan dari suatu organisasi.

Selain motivasi kerja, diperlukan juga adanya suatu disiplin kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, butuh kedisiplinan yang kuat untuk mengelola dan menjalankan suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong semangat kerja para pegawainya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan maksimal.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya menjadilah yang sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi seseorang untuk bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku mereka dalam bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan yang paling

---

\* Corresponding author.

E-mail address: [zulkiflimusannipefendi@gmail.com](mailto:zulkiflimusannipefendi@gmail.com)

sederhana dari motivasi. Untuk itu agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka dan juga permintaan organisasi.

Beberapa penelitian telah menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja pekerjaan baik secara local maupun internasional. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Inceoglu et al., (2018) ia mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin dalam menerapkan pendekatan kepada bawahannya yang bertujuan untuk menciptakan perubahan positif bagi individu dan sistem social, Komponen kepemimpinan transformasional adalah karismatik, pengaruh intelektual, dan pertimbangan individu. Pemimpin transformasional mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen pada organisasi di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi (Inceoglu et al., 2018). Hongyun et al., (2021). Sementara itu, analisis yang dilakukan oleh McCloskey (1990), mencoba menjelaskan adanya hubungan antara sosial integrasi (kepemimpinan transformasional) dan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan juga komitmen terhadap organisasi. Dia menemukan bahwa ketika integrasi sosial meningkat, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi juga meningkat.

Literatur ini mencoba menganalisis adanya pengaruh dari dukungan sosial pada hasil kinerja suatu perusahaan. Di sisi lain, penelitian ini juga mengungkapkan kurangnya studi tentang pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai terutama pada perusahaan pengolah kelapa sawit. PT. Supra Matra Abadi (SMA) Kebun Aek Nabara merupakan perusahaan pengolah minyak sawit Crude Palm Oil (CPO) atau yang dikenal dengan minyak mentah kelapa sawit. Dengan demikian, penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki hubungan antara dukungan rekan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerjaan di PT. SMA Aek Nabara.

## 2. Literature Review

### 2.1. Kinerja pegawai (*Performance*)

Kinerja suatu pekerjaan telah didefinisikan secara konseptual dalam beberapa bentuk. AbuAlRub, (2004) mendefinisikannya sebagai efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Vigoda, (2000) mendefinisikannya sebagai seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan standar. Pekerjaan kinerja adalah hasil dari tiga faktor yang bekerjasama, keterampilan, usaha, dan sifat kondisi kerja. Keterampilan meliputi pengetahuan, kemampuan dan kompetensi pegawai; usaha adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan; dan sifat dari kondisi kerja adalah derajat transformasi kondisi tersebut dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Peters & O'Connor, 1980). Ada dua penentu kinerja pekerjaan; kualitas pribadi yang dibawa individu ke pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Kualitas pribadi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kapasitas dan motif. Faktor lingkungan terdiri dari ekspektasi pekerjaan, umpan balik kinerja, ruang kerja dan peralatan, dan insentif (Green & Heywood, 2008).

Menurut Coulter (Onanda, 2015) mendeskripsikan bahwa “employee performance as the total or aggregate output of an employee activities and actions in an organization”. Kinerja karyawan adalah sebagai total atau kumpulan hasil dari kegiatan dan tindakan karyawan di dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan evaluasi terhadap output atau hasil kerja seorang karyawan. Pekerjaan dapat diukur secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Non-kinerja juga dapat menjadi bagian dari sistem penilaian kinerja jika berkaitan dengan pemenuhan persyaratan terhadap tujuan organisasi yang ditetapkan oleh manajemen (Endiartia, 2019). Kinerja karyawan merupakan faktor kunci bagi perusahaan untuk menghasilkan laba. Karyawan memberikan banyak nilai pada bisnis tidak hanya pada pekerjaannya tetapi juga pada kepribadian dan perilakunya (Primadhianto & Irmawati, 2022). Karyawan adalah wajah perusahaan Anda. Merekalah yang membantu menggerakkan bisnis Anda. Tapi membuat evaluasi karyawan yang efektif itu menantang karena itu bukan sesuatu yang bisa Anda klik dengan tombol dan selesai (Syah et al., 2021).

### 2.2. Kepemimpinan Transformational

Kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin dalam menerapkan pendekatan kepada bawahannya yang bertujuan untuk menciptakan perubahan positif bagi individu dan sistem sosial (Ichsan et al., 2020). Pemimpin transformasional akan memiliki ciri-ciri percaya diri, mudah beradaptasi, memiliki ide, selalu setia, dan rasional yang berimplikasi pada peningkatan efisiensi organisasi. (Daragmeh et al., 2021). Komponen kepemimpinan transformasional adalah karismatik, pengaruh intelektual, dan pertimbangan individu. Pemimpin transformasional mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen pada organisasi di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi (Inceoglu et al., 2018). Hongyun et al., (2021) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan karyawan. Di antara perilaku lainnya, pemimpin dapat mendelegasikan lebih banyak kekuasaan kepada bawahan mereka, meningkatkan tanggungjawab mereka, mendorong pengambilan keputusan secara mandiri, berbagi informasi dan pengetahuan dengan mereka, mengembangkan

keterampilan mereka, atau mendorong mereka untuk mengambil risiko atau mengusulkan ide-ide baru. (Konczak et al., 2000). Namun, supervisor juga dapat berperilaku sebaliknya, yang akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawannya di tempat kerja (Yoo & Kim, 2017). Oleh karena itu, tidak mengherankan jika setelah kepemimpinan transformasional, kepemimpinan pemberdayaan merupakan jenis perilaku yang lebih sering muncul dalam tinjauan ilmiah yang dilakukan untuk mengetahui proses bagaimana perilaku kepemimpinan mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, sehingga menjadi salah satu variabel mediasi terpenting dalam hubungan ini (Inceoglu et al., 2018).

Diasumsikan bahwa, di sisi organisasi dan manajer mereka harus memberi karyawan lebih banyak kekuatan, berbagi lebih banyak informasi dengan mereka, dan mendelegasikan lebih banyak tanggungjawab (dalam literatur, pendekatan ini disebut perspektif relasional atau mekanistik dan akan bertepatan dengan pemberdayaan struktural).

### 2.3. Motivasi Kerja (Motivation)

Peranan manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Oleh karena itu, untuk menggerakkan agar sesuai dengan yang kehendaki organisasi tersebut maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Stephen Robbins dan Timothy Judge, (2020) “Motivation is the desire to do as a willingness to issue high level of effort for organizational goals, conditioned by the ability of that effort to meet individual’s needs”. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kondisi tersebut sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu.

Pendapat selanjutnya disampaikan oleh James Gibson dan John Ivancevich, (2011) bahwa “motivation is the power that drive an employee who raise and directs behavior”. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan tersebut menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan tertentu dan apabila tercapai akan memuaskan kebutuhan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

### 2.4. Disiplin Kerja (Discipline)

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Menurut Cottringer W (Luis R. Gomez-Mmejia, David B. Balkin, & Robert L. Cardy, 2012: 509) yakni: disiplin karyawan merupakan jalan bagi para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka membutuhkan perubahan perilaku. Misalnya: beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertindak kasar kepada pelanggan, atau terlibat dalam melakukan pekerjaan yang tidak profesional.

Disiplin kerja karyawan berarti memastikan bahwa karyawan mengikuti kebijakan, peraturan, dan prosedur perusahaan. Karyawan tidak dapat didisiplinkan karena alasan kedisiplinan atau perilaku yang tidak berhubungan dengan kinerja seperti pembangkangan atau kurangnya ketepatan waktu (Karnadi & Ediyanto, 2022). Disiplin kerja telah menjadi bagian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Untuk menjaga produktivitas dan menjaga kualitas kerja, karyawan harus terlibat dalam disiplin kerja yang tepat (Harahap & Tirtayasa, 2020). Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu isu utama dalam organisasi manapun (Jufrizen & Hadi, 2021). Jika seorang pekerja tidak disiplin, ia akan mudah tersinggung dan kehilangan konsentrasi pada pekerjaannya (Ferawati, 2017).

Sangat penting bagi perusahaan mana pun untuk mengevaluasi dan memantau etos kerja karyawan. Motivasi adalah faktor kunci dalam menentukan apakah seorang karyawan akan berhasil (Syahputra et al., 2020). Sebagian besar organisasi memiliki seperangkat prosedur untuk tindakan disiplin karyawan. Semua karyawan baru menerima orientasi yang berfokus pada nilai-nilai inti organisasi (Pangarso & Susanti, 2016).

## 3. Research Method

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. SMA Aek Nabara, Sumatera Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi

dan kuesioner. orang. Sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 100 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dengan uji validitas dan reliabilitas, asumsiklasik yang terdiri dari (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas), uji t (parsial), uji F (simultaan), dan uji koefisien determinasi..

Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google form dan dibagikan secara langsung pada responden agar dapat menjangkau banyak responden dalam waktu yang relative singkat. Teknik yang Penulis gunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik non-probability sampling (tidak seluruh populasi diambil)

#### 4. Results and Discussions

##### 4.1. Hasil

Uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan  $> 0,5$ . Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 100 sampel yang dilaksanakan sesuai karakteristik responden. Berdasarkan sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama. Sebuah indikator dalam kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Croanbach Alpha  $>$  kriteria pengukuran nilai (0,6). Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

Item Pernyataan	Test Validitas	Test Reliabilitas	Hasil	
			Validitas	Reliabilitas
X1.1	0,715		Valid	
X1.2	0,618		Valid	
X1.3	0,603	0,760	Valid	Reliabel
X1.4	0,633		Valid	
X2.1	0,600		Valid	
X2.2	0,567		Valid	
X2.3	0,653	0,729	Valid	Reliabel
X2.4	0,594		Valid	
X3.1	0,626		Valid	
X3.2	0,815		Valid	
X3.3	0,728	0,851	Valid	Reliabel
X3.4	0,659		Valid	
Y1.1	0,838		Valid	
Y1.2	0,735		Valid	
Y1.3	0,728	0,782	Valid	Reliabel
Y1.4	0,610		Valid	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 1 dan Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid dan reliabel. Penelitian berikutnya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode evaluasi table tolerance, apa bila nilai lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0.1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara varibel bebas dalam penelitian ini.

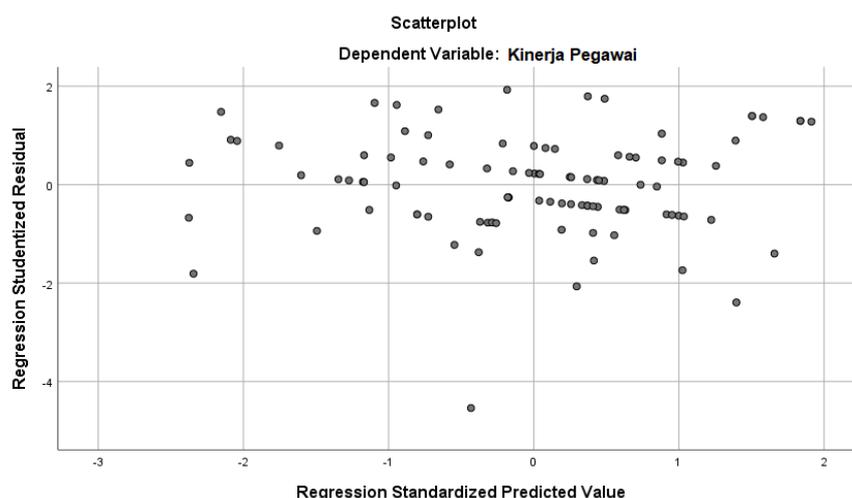
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Uji pendeteksian heteroskedastisitas dapat pula dilakukan dengan metode grafik yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.337	1.178			
	Kepemimpinan Transformasional	.148	.083	.220	.627	1.594
	Motivasi Kerja	.463	.076	.097	.691	1.448
	Disiplin Kerja	.222	.078	.032	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

**Tabel 3.** Uji Asumsi Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Predicted Value
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	16.5800000
	Std. Deviation	.57807158
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.041
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5%.

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.337	1.178			
	KepemimpinanTransformasional	.148	.083	.220	.627	1.594
	MotivasiKerja	.463	.076	.097	.691	1.448
	DisiplinKerja	.222	.078	.032	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Variabel terikat pada regresi ini adalah Keputusan Pembelian (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah kepemimpinan transformational (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 3.337 + 0,148X1 + 0,463X2 + -0,222X3 + e$$

**Tabel 5.** Hasil Uji Signifikan Simulatif (Uji F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	33.083	3	11.028	3.176	.028 <sup>b</sup>
	Residual	333.277	96	3.472		
	Total	366.360	99			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), DK, MK, KT

Keterangan: DRK: DukunganRekanKerja, MK: MotivasiKerja, DK: DukunganKerja, KP: Kinerja Pegawai.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dari output pengujian SPSS diatas didapatkan nilai F hitung sebesar 3,176 > dari F tabel 2,63 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformational (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabelkinerjapegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformational (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 6.** Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.337	1.178		11.326	.000
	KepemimpinanTransformasional	.148	.083	.220	1.788	.007
	MotivasiKerja	.463	.076	.097	.826	.021
	DisiplinKerja	.222	.078	.032	.283	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkanhasil uji T pada table 6, dapat kita ketahui bahwa nilai signifikan diseluruh variabel independent memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.790	.762	4.863

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan table 7, dapat dilihat bahwa nilai R square yaitu 0,762 yang artinya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel independent sebesar 77 %, selebihnya yaitu 23 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2. Pembahasan

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variable bebas kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja maka variable kinerja pegawai adalah sebesar 3,337. Dalam artian Kinerja pegawai bernilai sebesar 3,337 sebelum atau tanpa adanya variable kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja. Pengaruh Kepemimpinan Transformational pada Kinerja Pegawai ditandai dengan nilai parameter atau koefisien regresi  $b_1$  ini menunjukkan bahwa setiap variable Kepemimpinan Transformational meningkat 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,148 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kinerja karyawan dibutuhkan variable Kepemimpinan Transformational sebesar 0,148 dengan asumsi variable bebas yang lain tetap.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan telah menjadi fokus berbagai penelitian. Kepemimpinan transformative didefinisikan sebagai kemampuan untuk membawa perubahan positif dalam suatu organisasi dengan membuat keputusan strategis yang menghasilkan hasil yang diinginkan. Menurut banyak penulis, karyawan yang telah diajari cara menjadi inovatif dan kreatif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional (Kusuma & Rahardja, 2018).

Kepemimpinan transformasional adalah kombinasi gaya, prinsip, dan metode yang tangguh yang membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi. Ini dapat digunakan untuk setiap karyawan untuk menjadi lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka (Asbari et al., 2019).

Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan nilai parameter atau koefisien regresi  $b_2$  ini menunjukkan bahwa setiap variable motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,463 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kinerja pegawai dibutuhkan variable motivasi kerja sebesar 0,463 dengan asumsi variable bebas yang lain tetap.

Hubungan antara motivasi dan prestasi kerja karyawan telah menjadi topic perdebatan dalam literatur. Motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengembangkan motivasi yang tinggi meliputi karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan faktor organisasi (Dewi, 2020). Motivasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, namun kedua konsep tersebut tidaklah sama. Motivasi mendorong orang untuk melakukan yang terbaik dan mempertahankan upaya itu dalam lingkungan yang tidak dapat diprediksi. Ketika ada kekurangan motivasi, atau kurangnya dukungan untuk mencapai tujuan, maka akan ada sedikit kemajuan kearah tujuan tersebut (Hustia, 2020).

Hubungan jalur terakhir adalah Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai dengan nilai parameter atau koefisien regresi  $b_3$  ini menunjukkan bahwa setiap variable disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,305 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kinerja pegawai dibutuhkan variable disiplin kerja sebesar 0,305 dengan asumsi variable bebas yang lain tetap. Disiplin kerja karyawan berkaitan dengan sikap mereka terhadap pekerjaan, dan seberapa baik mereka melakukannya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja, yang dapat diukur dengan produktivitas, kualitas dan kuantitas (Ferawati, 2017). Hasil penelitian Ichsan et al., (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ditinjau dari kepercayaan, partisipasi dan motivasi.

## 5. Conclusion

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan oleh peneliti pada bagian pembahasan, maka kesimpulan yang didapatkan yaitu:

- a) Kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. SMA Aek Nabara.
- b) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. SMA Aek Nabara.
- c) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. SMA Aek Nabara.
- d) Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. SMA Aek Nabara.

## References

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship : An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 36(1), 73–78. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
- Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2019). The Effect of Work-Family Conflict and Social Support on Job Satisfaction: A Case Study of Female Employees in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 32–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.3>
- Daragmeh, A., Sági, J., & Zéman, Z. (2021). Continuous intention to use e-wallet in the context of the covid-19 pandemic: Integrating the health belief model (hbm) and technology continuous theory (tct). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2). <https://doi.org/10.3390/joitmc7020132>
- Dewi, R. (2020). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Makassar. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 139–145.
- Endiartia, J. J. (2019). Analisis Implementasi Kebijakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator di Lembaga Ketahanan Nasional. *Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 13(2), 39–50.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Green, C., & Heywood, J. S. (2008). Does Performance Pay Increase Job Satisfaction? *Economica*, 75(300), 710–728. <http://www.jstor.org/stable/40071792>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hongyun, T., Fonjong, B., Kongkuah, M., & Barfi, R. (2021). Impacts of Job Stress and Overall Compensation Benefits on Employees' Job Satisfaction with Moderation Effect of Leadership: An Empirical Study in the Telecommunication Industry of Cameroon. *Open Journal of Business and Management*, 09, 44–73. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.91003>
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2017.12.006>
- James Gibson, John Ivancevich, R. K. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw Hill.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Karnadi, K., & Ediyanto, E. (2022). PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN SITUBONDO. *Growth; Vol 19 No 2 (2021): JEBG November 2021*. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v19i2.1602>
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and Measuring Empowering Leader Behaviors: Development of an Upward Feedback Instrument. *Educational and Psychological Measurement, 60*(2), 301–313. <https://doi.org/10.1177/00131640021970420>
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang). *Diponegoro Jurnal Of Management, 7*(2), 1–11.
- McCloskey, J. C. (1990). Two requirements for job contentment: autonomy and social integration. *Image--the Journal of Nursing Scholarship, 22*(3), 140–143. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1990.tb00196.x>
- Onanda, B. (2015). The effects of motivation on job performance: A case study of KCB Coast Region. *International Journal of Scientific and Research Publications, 5*(10), 547–559.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan, 9*(2).
- Peters, L. H., & O'Connor, E. J. (1980). Situational Constraints and Work Outcomes: The Influences Of a Frequently Overlooked Construct. *Academy of Management Review, 5*, 391–397.
- Primadhianto, D., & Irmawati, I. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Swalayan Boyolali Selama Masa Pandemi Covid-19. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Stephen Robbins Timothy Judge. (2020). *Essentials of Organizational Behavior 15th* (15th ed.). Pearson.
- sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif . In 2017 .
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPU KABUPATEN BANYUASIN. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO), 2*(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal, 13*(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Vigoda, E. (2000). Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of its Relationship with Job Congruence, Organizational Citizenship Behavior, and In-Role Performance. *Public Personnel Management, 29*(2), 185–210. <https://doi.org/10.1177/009102600002900203>
- Yoo, M. S., & Kim, K. J. (2017). Exploring the Influence of Nurse Work Environment and Patient Safety Culture on Attitudes Toward Incident Reporting. *JONA: The Journal of Nursing Administration, 47*(9).