

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Meyga Safitri

meygasafitri93@gmail.com

Dewi Yuliati Indah

Universitas Pasundan

Jl. Tamansari No. 6-8, Bandung 40116

diterima: 20/12/2019; direvisi: 26/1/2020; disetujui: 27/2/2020

Abstract

This study aims to determine and analyze, transformational leadership, work discipline, employee performance, the magnitude of the influence of transformational leadership and discipline on employee performance either simultaneously or partially in the Public Relations and Protocol Bureau of West Java Province. The population in this study was 91 people, as well as saturated samples. The method used is multiple linear regression analysis. The results showed that transformational leadership and work discipline have a positive effect on employee performance simultaneously and partially.

Keywords: *transformational leadership; discipline; employee performance; multiple liner regression; The Public Relations and Protocol Bureau of West Java Province*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis, kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kinerja pegawai, besaran pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial di Biro Humas dan Protokoler Provinsi Jawa Barat. Populasi sebanyak 91 orang dengan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; disiplin; kinerja pegawai; regresi linier berganda; Biro Humas dan Protokoler Provinsi Jawa Barat

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam setiap instansi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, tuntutan dari setiap instansi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan-perbaikan yang sesuai agar instansi dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintahan. Tabel 1 merupakan daftar peringkat 10 besar daerah atau provinsi berdasarkan indeks pembangunan manusia.

Tabel 1. Indeks Pembangunan Manusia

Peringkat	Nama Provinsi	Nilai IPM		
		2016	2017	2018
1	DKI Jakarta	78.99	79.60	80.06
2	D.I.Y	77.59	78.38	78.89
3	Kalimantan Timur	74.17	74.59	75.12
4	Kepulauan Riau	73.75	73.99	74.45
5	Bali	73.27	73.65	74.30
6	Riau	70.84	71.20	71.79
7	Sulawesi Utara	70.39	71.05	71.66
8	Banten	70.27	70.96	71.42
9	Sumatera Barat	69.98	70.73	71.24
10	Jawa Barat	69.50	70.05	70.18
Nilai Rata-Rata Nasional		69,55	70,18	70,81

Jawa Barat mendapatkan nilai dengan standar tinggi namun pada tahun 2017 dan 2018 berada di bawah rata-rata IPM Nasional.

Tabel 2. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (diringkas)

No	Nama OPD	Nilai
1	Biro Hukum dan HAM	94,35
2	Dinas Kesehatan	94,27
3	Sekretariat DPRD	90,13
...		
8	Dinas Komunikasi dan Informasi	87,67
9	Dinas Kesehatan	87,29
10	Dinas Pendidikan	85,66
...		
16	Inspektorat	82,80
17	Asisten Administrasi	82,80
18	Dinas Pemberdayaan Perempuan Anak dan Keluarga Berencana	81,90
...		
23	Dinas pemuda dan Olahraga	80,30
24	Biro Humas dan Protokol	80,04

Tabel 2 Biro Humas dan Protokol berada pada posisi ke 24 di lingkungan organisasi perangkat daerah Jawa Barat, hal tersebut menunjukkan kinerja instansi masih kurang optimal jika dibandingkan dengan instansi-instansi yang lain sehingga masih harus bekerja keras untuk meningkatkan kinerja para pegawai agar dapat bersaing atau lebih kompetitif terhadap instansi lain yang berada di lingkungan Provinsi Jawa Barat.

Hasil observasi awal dan wawancara peneliti di biro humas dan protokoler mengenai permasalahan kepemimpinan transformasional adalah kharisma sebagai seorang pemimpin belum sepenuhnya menjadi panutan untuk bawahan, masih kurangnya sikap pemimpin sebagai sumber inspirasi bagi bawahan, masih belum sepenuhnya dapat mengayomi bagi bawahannya, masih kurangnya memperlakukan bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

Hasil observasi awal dan wawancara peneliti di biro humas dan protokoler mengenai permasalahan disiplin kerja adalah: 1) frekuensi kehadiran yaitu tingkat ketidakhadiran pegawai masih tinggi, yang mengakibatkan adanya tugas-tugas yang dikerjakan menumpuk dan tidak dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja pegawai menurun, 2) tingkat Kewaspadaan yaitu kehati hatian akan ketelitian dalam menjalankan tugas kerja masih kurang, 3) ketaatan pada standar kerja yaitu masih adanya pegawai yang tidak menaati standar kerja, seperti kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya sehingga kinerja pegawai menurun, 4) etika kerja yaitu, masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan etika kerja, seperti adanya pegawai yang melalaikan prosedur kerja dan tidak selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi. Dengan kondisi demikian maka kinerja menurun dapat diduga karena adanya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang rendah.

Penelitian Chen (2014) menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin terhadap karyawannya dan juga disiplin kerja. Tumilaar (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hal ini juga didukung dengan pendapat dari Hasibuan (2007), semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi sebanyak 91 orang pegawai dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu pegawai di Biro Humas dan Protokoler Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian

dikembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner seperti pada Tabel 3. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan untuk mendapatkan data primer juga menggunakan penelitian kepustakaan. Selanjutnya teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL

Hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner dengan karakteristik yang dimiliki responden diketahui berdasarkan jenis kelamin, dominan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 54 orang atau 59,3%, usia pegawai didominasi oleh 37-45 Tahun sebanyak 35 orang atau 38,5%, selanjutnya tingkat pendidikan didominasi oleh S1 sebanyak 50 orang atau 54,9%, dan masa kerja didominasi oleh pegawai yang bekerja 10-15 Tahun sebanyak 40 orang atau 43,9%. Total skor rata-rata tanggapan responden pada kepemimpinan transformasional adalah sebesar 3,74 berada pada kategori baik. Disiplin pada Biro Humas dan Protokol Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Hal ini merujuk pada skor rata-rata sebesar 3,76. Kinerja berada pada kategori baik. Hal ini merujuk pada skor rata-rata menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,84. Uji validitas menunjukkan semua hasil lebih dari 0,3 dan dinyatakan valid. Begitupun uji reliabilitas semua hasil lebih dari 0,7 dan dinyatakan reliabel.

Analisis regresi linier berganda pada Tabel 4 secara matematis dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,284 + 0,215X_1 + 0,702 X_2$$

Tabel 5. Korelasi Berganda
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.806 ^a	.649	.641	.35131

Tabel 5 menunjukkan besarnya korelasi ganda antara kepemimpinan transformasional dan disiplin secara bersama-sama dengan kinerja pegawai sebesar 0,806. Nilai korelasi bertanda positif.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.806 ^a	.649	.641	.35131

Tabel 6 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,649 artinya kepemimpinan transformasional dan disiplin memberikan kontribusi pengaruh terhadap

kinerja pegawai sebesar 64,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Secara simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Humas dan Protokol Provinsi Jawa Barat. sebesar 64,9%. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Jaya, et. al. (2019), Anah, et. al. (2020), Cavazotte, et. al. (2013), Chou, et. al. (2013).

Secara parsial hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 13,6%. Hal ini berarti perubahan pada kepemimpinan transformasional sejalan dengan nilai kinerja pegawai. apabila kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar 100% sedangkan untuk disiplin tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 13,6%. Berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2018), Ritawati (2013), Caillier (2014), Lai, et. al. (2020), McKnight (2013), Jyoti & Bhau (2015), Choudhary, et. al (2013), Loon, et. al. (2012), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan relasi belajar dalam organisasi yang meningkatkan kinerja. Bottomley, et. al (2014), menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan dampak dari perubahan organisasi yang akan meningkatkan kinerja. Ahmad, et. al. (2017), menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja, juga penelitian Herman dan Chiu (2014), menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan identitas dan meningkatkan kinerja.

Selanjutnya disiplin memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,3%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa dari kedua variabel bebas yang dianalisis, terlihat bahwa disiplin memberikan kontribusi pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Biro Humas Dan Protokol Provinsi Jawa Barat. Hal ini diperkuat dari penelitian Pangarso dan Susanti (2016), Tintami, et. al. (2013), Dapu, et. al. (2015), Oley, et. al (2019), Tentama, et. al. (2020), Kelibulin, et. al. (2020), Apalia, et. al. (2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kinerja pegawai pada Biro Humas dan Protokol Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan secara parsial kepemimpinan

transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 13,6% lebih kecil dibandingkan disiplin yang memberikan pengaruh sebesar 51,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R.B., Mohamed, A.M.B. and Manaf, H.B.A., 2017. *The relationship between transformational leadership characteristic and succession planning program in the Malaysian public sector*. *International Journal of Asian Social Science*, 7(1), pp.19-30.
- Anah, S., Widayati, C.C. And Anggi, W., 2020. *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation And Discipline On Employee Performance*. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 1(2), Pp.290-301.
- Apalia, E.A., 2017. *Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County*. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), pp.1-18.
- Bottomley, K., Burgess, S. and Fox III, M., 2014. *Are the behaviors of transformational leaders impacting organizations? A study of transformational leadership*. *International Management Review*, 10(1), pp.5-9.
- Caillier, J.G., 2014. *Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study*. *Public Personnel Management*, 43(2), pp.218-239.
- Cavazotte, F., Moreno, V. and Bernardo, J., 2013. *Transformational leaders and work performance: The mediating roles of identification and self-efficacy*. *BAR-Brazilian Administration Review*, 10(4), pp.490-512.
- Chen, S.S., 2014. *The effects of transformational leadership of principals on student academic achievement (Doctoral dissertation)*.
- Chou, H.W., Lin, Y.H., Chang, H.H. and Chuang, W.W., 2013. *Transformational leadership and team performance: The mediating roles of cognitive trust and collective efficacy*. *Sage Open*, 3(3).
- Choudhary, A.I., Akhtar, S.A. and Zaheer, A., 2013. *Impact of transformational and servant leadership on organizational performance: A comparative analysis*. *Journal of business ethics*, 116(2), pp.433-440.
- Dapu, V.A.W., 2015. *The influence of work discipline, leadership, and motivation on Employee performance at PT. Trakindo utama manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Hasibuan, M.S., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Herman, H.M. and Chiu, W.C., 2014. *Transformational leadership and job performance: A social identity perspective*. *Journal of business research*, 67(1), pp.2827-2835.
- Jaya, D.M., Masdupi, E. and Marwan, M., 2019. *The Effect of Transformational Leadership, Discipline and Work Motivation on Employee Performance at West Sumatera BPMP*. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)* (pp. 155-163). Atlantis Press.
- Jyoti, J. and Bhau, S., 2015. *Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader member exchange and relational identification*. *Sage Open*, 5(4).
- Kelibulin, E.S., Palutturi, S. and Arifin, M.A., 2020. *The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)*. *Medico Legal Update*, 20(3), pp.943-947.
- Lai, F.Y., Tang, H.C., Lu, S.C., Lee, Y.C. and Lin, C.C., 2020. *Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement*. *SAGE Open*, 10(1).
- Loon, M., Lim, Y.M., Lee, T.H. and Tam, C.L., 2012. *Transformational leadership and job-related learning*. *Management Research Review*.
- McKnight, L.L., 2013. *Transformational leadership in the context of punctuated change*. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 10(2), pp.103-112.
- Oley, R.F., Saerang, D.P. And Pandowo, M., 2019. *Analyzing The Effect Of Work Discipline And Employee Morale On Employee Performance Pt. Bank Sulutgo*. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Pangarso, A. and 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| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Tentama, F., Dewi, L. and Meilani, E., 2020. *The role of work discipline and autonomy on employee performance: A case of private university in Indonesia*. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(01), pp.4152-4257.
- Tintami, L., Pradhanawati, A. and Nugraha, H.S., 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), pp.189-196.
- Tumilaar, B.R., 2015. *The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).

Tabel 3. Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	
Kepemimpinan Transformasional (X_1) Merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.	1. Kharisma	Panutan	Tingkat pimpinan sebagai panutan	
		Petunjuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat pimpinan memberikan petunjuk menyelesaikan pekerjaan	
	2. Inspirasi	Dihormati oleh pegawai	Tingkat pimpinan dihormati oleh pegawai	
		Membangkitkan antusias pegawai	Tingkat pimpinan membangkitkan antusias pegawai untuk melaksanakan pekerjaan	
		Menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai	Tingkat pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	
		Memberikan keyakinan	Tingkat pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	
	3. Mengayomi	Memberikan arahan	Tingkat pimpinan memberikan arahan menyelesaikan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai	
		Membantu dan mendengarkan kesulitan	Tingkat pimpinan memberikan arahan menyelesaikan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai	
	4. Pertimbangan individual	Memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri	Tingkat pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri pegawai	
		Memperlakukan sebagai individu pribadi	Tingkat pimpinan memperlakukan sebagai individu pribadi bukan sebagai kelompok	
	Disiplin Kerja (X_2) Suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan	1. Frekuensi kehadiran	Ketidakhadiran	Tingkat ketidakhadiran kerja
			Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu kerja
2. Tingkat kewaspadaan		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	
		Perhitungan	Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan	
Kinerja Pegawai (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya	1. Kualitas kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	
		Ketepatan	Tingkat ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan	
	2. Kuantitas kerja	Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	
		Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	
	3. Ketaatan pada standar kerja	Perhitungan	Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan	
		Menaati aturan standar kerja	Tingkat menaati aturan standar kerja	
	4. Etika kerja	Mentaati peraturan kerja	Tingkat mentaati peraturan kerja	
		Keharmonisan hubungan kerja Saling menghargai	Tingkat hubungan kerja dengan pegawai lain Tingkat menghargai dengan pegawai lain	

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	.284	.225		1.261	.211			
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	.215	.064	.243	3.364	.001	.561	.338	.212
Disiplin (X_2)	.702	.077	.660	9.152	.000	.777	.698	.578

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)