

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KAB. BADUNG

Ni Kadek Ayu Ningsih¹, Gde Bayu Surya Parwita², Putu Agus Eka Rismawan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ayuningsih2499@gmail.com

ABSTRAK

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu sebanyak 91 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja

ABSTRACT

Factors that can affect employee performance are transformational leadership, organizational commitment and work discipline. The purpose of this research was to examine the Influence of transformational leadership, organizational commitment and work discipline on employee performance at the Secretariat of DPRD Badung Regency. Sampling using the census method as many as 91 people. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that: 1) Transformational leadership has a positive and significant influence on performance. 2) Organizational commitment has a positive and significant influence on performance. 3) Work discipline has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Transformational leadership, organizational commitment, work discipline and performance*

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, sebab dengan adanya kinerja dapat diketahui seberapa dalam kemampuan mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya (Ayu, 2019). Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, kinerja karyawan juga mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi yang meliputi jumlah output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional menurut Swandari (2019) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin 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 untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Selain kepemimpinan transformasional, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi menurut Ayu (2019). Sopiah (2017) memberikan definisi bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Faktor lain mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja menurut Ayu (2019). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Bila sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah

dapat ditegakkan, akan tetapi para pegawai kurang disiplin dalam bekerja terlihat dari jam pulangannya selalu tidak teratur sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Arif, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi bila tidak dijalankan dengan baik maka yang akan terjadi justru sebaliknya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kab. Badung. Tingkat absensi PNS pada Sekretariat DPRD Kab. Badung menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2019 sebesar 3,95%. Rata-rata tingkat absensi tahun 2019 menunjukkan 3,95% yang artinya tingkat absensi yang terjadi melebihi batas toleransi perusahaan maka dapat dikatakan pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi. Menurut Ardana (2016:52) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3% per bulan masih dianggap baik, absensi 3% keatas menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik didalam suatu perusahaan.

Sekretariat DPRD Kabupaten Badung adalah pusat pemerintahan yang beralamat di Jalan Raya Sempidi Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Sekretariat DPRD Kabupaten Badung mewujudkan aparatur yang profesional melakukan berbagai kegiatan langsung yang diarahkan untuk memfasilitasi dan mendorong peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil observasi masalah kepemimpinan yang dialami saat ini, dimana pemimpin belum bisa menumbuhkan sikap kreatif terhadap pegawai didalam bekerja dan masih adanya ketidakseriusan dari pegawai

dalam menyelesaikan pekerjaan karena keengganan pegawai untuk mengeluarkan ide-idenya dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul didalam pekerjaannya. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa masih rendahnya kepemimpinan transformasional di Sekretariat DPRD Kab. Badung.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang dijumpai pada komitmen organisasi dimana kurangnya komitmen organisasi yang berpengaruh pada kinerja pegawai, salah satunya yang menjadi masalah adalah kurangnya keterlibatan pegawai dalam hal yang menyangkut pekerjaan bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Dimana seharusnya melibatkan seluruh ASN tetapi yang terlibat hanya 50 pegawai. Selain itu, keseriusan pemerintah juga akan difokuskan pada pembangkitan sektor UMKM dan industri kreatif dalam mendorong masyarakat untuk membangkitkan perekonomiannya. Pegawai yang mampu bertahan dan terlibat pada segala pekerjaan kantor maka dapat mengurangi permasalahan yang ada dan akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi, faktor permasalahan lain yaitu disiplin kerja dimana pegawainya masih ada yang datang terlambat dan dalam penyelesaian pekerjaan masih ada yang tidak tepat waktu. Berdasarkan hasil observasi pada Sekretariat DPRD Kab. Badung terdapat fenomena yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang dikarenakan faktor kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab fenomena dan mengisi gap pada masing-masing hubungan variabel baik kepemimpinan transformasi, komitmen organisasi maupun disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD

Kab. Badung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal-Setting Theory

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja.

Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional menurut Swandari (2016) mendefinisikan

bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Menurut Bass & Avolio (2016) dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Menurut Bass & Avolio (2016) adanya indikator kepemimpinan transformasional yaitu: 1) Kharisma (*charisma*)/pengaruh ideal. 2) Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*). 3) Inspirasi (*Inspiration*). 4) Perhatian individual.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu., sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2016). Nurandini (2016) menyatakan komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Laelani (2016) mengemukakan terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi, sebagai berikut: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*). 2) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*). 3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Rivai, 2016). Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2016), indikator – indikator disiplin kerja adalah: 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan. 2) Penggunaan waktu secara efektif. 3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. 4) Tingkat absensi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mayangsari (2016) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Bernadin dan Russel yang dikutip Mayangsari (2016) kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode. Para ahli diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam satu

periode tertentu. Soedarmayanti (2016) merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses, manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan). Sedangkan Rivai (2016) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Terdapat lima ukuran indikator kerja, namun masing – masing organisasi dapat saja mengembangkan sesuai dengan misi organisasi tersebut. Kelima indikator tersebut antara lain: 1) Efektif. 2) Efisien. 3) Kualitas. 4) Ketepatan Waktu. 5) Produktivitas.

Hipotesis

Siregar (2019) menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu variabel penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Andriani (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₁: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung

Bakhit (2017) menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik komitmen yang dimiliki karyawan di organisasinya maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki pada organisasi. Santoso (2020)

menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan semakin baik komitmen karyawan akan meningkatkan kinerja. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung

Handayani (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya besarnya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Rianasari (2019) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung, yang beralamat di Jalan Raya Sempidi Mengwi, Badung Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada pada Sekretariat DPRD Kab. Badung. Pegawai negeri sipilnya sebanyak 91 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Badung

berjumlah 91 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: (1) Observasi, (2) Kuesioner, (3) Dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas dan reliabilitas, variabel kepemimpinan transformasional. Komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja memiliki *nilai pearson correlation* lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid sedangkan hasil perhitungan dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. (2) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. (3) analisis regresi linear berganda, (4) analisis determinasi, (5) uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian *glejser* diperoleh nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan model regresi tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,101	0,365		0,276	0,783
Kepemimpinan transformasional (X ₁)	0,220	0,093	0,202	2,356	0,021
Komitmen organisasi (X ₂)	0,222	0,090	0,235	2,469	0,015
Disiplin kerja (X ₃)	0,516	0,112	0,457	4,605	0,000
Adjusted R Square	= 0,612				

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil Tabel 1 di atas, diperoleh nilai $\alpha = 0,101$, nilai $\beta_1 = 0,220$, nilai $\beta_2 = 0,222$ dan nilai $\beta_3 = 0,516$, maka persamaan regresi berganda menjadi:
 $Y = 0,101 + 0,220 X_1 + 0,222 X_2 + 0,516 X_3$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁), komitmen organisasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

$\alpha = 0,101$, artinya apabila kepemimpinan transformasional (X₁), komitmen organisasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 0,101.

$\beta_1 = 0,220$, artinya apabila kepemimpinan transformasional (X₁) meningkat sedangkan komitmen organisasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) tidak berubah, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat. Ini berarti kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

$\beta_2 = 0,222$, artinya apabila komitmen organisasi (X_2) meningkat sedangkan kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tidak berubah, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat. Ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

$\beta_3 = 0,516$, artinya apabila disiplin kerja (X_3) meningkat sedangkan kepemimpinan transformasional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) tidak berubah, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis Determinasi

Pada Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,612. Ini berarti pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung sebesar 61,2% ($0,612 \times 100$) sedangkan sisanya 38,8% ($100\% - 61,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji t

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kab. Badung. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1 di atas.

1. Variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan arah

positif sebesar 0,220 dengan nilai signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis “Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung” teruji kebenarannya. Artinya bahwa meningkatnya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Saftara (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada BPMPT Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel komitmen organisasi menunjukkan arah positif sebesar 0,222 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis “Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung” teruji kebenarannya. Artinya bahwa meningkatnya komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan

oleh Yasa (2018) dengan judul pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,516 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung” teruji kebenarannya. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Hutajulu, dkk (2020) dengan judul pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kab. Badung untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawainya agar lebih berani mengambil resiko serta mengeluarkan ide-idenya yang kreatif saat menyelesaikan tugas.
2. Diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kab. Badung untuk mampu meningkatkan loyalitas pegawainya pada organisasi, agar seluruh pegawai bersedia terlibat dalam semua bidang pekerjaan yang bersifat rugi maupun untung.
3. Diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kab. Badung untuk selalu mengontrol atau mengawasi pegawainya dalam bekerja, agar tidak terdapat pegawai yang sengaja menunda pekerjaan.
4. Diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kab. Badung untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara mendorong pegawai lebih kreatif saat bekerja, meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi serta menertibkan pegawai yang suka bermalas-malasan saat bekerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang

mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance. *International Journal of Scientific & Technology*, 7(1), pp. 19-29.
- Ardana, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, p. 52.
- Arif, M., Taufik & Lesmana. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), p. 263.
- Arsanti. (2009). Effects of Self Regulatory Learning, Personal Goal Setting and Perceptions of the Teaching Profession on Literacy of Vocational Teachers. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 24(2).
- Ayu, Y. N. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kerja Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaswati Denpasar.
- Bakhit (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review Journal of Management and Marketing*, 7(2), pp. 151-160.
- Bass, B. & Avolio, B. (2016). Developing Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, Volume 14, pp. 21-27.
- Handayani. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang. *Pinisi Discretion Review*, 3(1), pp. 53-60.
- Hasibuan, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutajulu, Y. M. M., Lelo, S. & Meitiana (2020). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen*, 2(1), pp. 44-52.
- Laelani, S. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT Utomo Ladju. *Tesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mayangsari. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT Pusri. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya.
- Nurandini. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada PT Taspen Persero KCU Bandung. *Doctoral Dissertation*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Rianasari, B. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics and Education*, 1(2), pp. 133-141.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2016). *Manajemen*. Bandung: Erlangga.

- Saftara, I (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPT Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kepariwisata*, 2(2), pp. 84-94.
- Santoso. (2020). The Effect of Work Motivational, Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Contract Employees' Performance of PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta and Mogot. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), pp. 561-571.
- Simamora, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'Penyetz Sejati. *Doctoral Dissertation*. Prodi Manajemen.
- Siregar, F. L. (2019). The Effect of Transformational Leadership, Organization Climate and Work Discipline on Employee Performance at Royal Denai Group Hotel Bukittinggi. *Jurnal Internasional*, Volume 124, p. 794.
- Soedarmayanti. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), pp. 1-13.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Swandari. (2016). Menjadi Perusahaan yang Survive dengan Transformasional Leadership. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2).
- Swandari. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Yasa, N. L. F. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), pp. 46-52.