

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING***

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : GALIH ANDRIAN RAKASIWI
NPM : 245241057
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

Nama : GALIH ANDRIAN RAKASIWI
NPM : 245241057
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening

Pembimbing Tesis

Tanggal 7/7/2017 Pembimbing I

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S
NIDN : 0205026401

Tanggal 21/8/25 Pembimbing II

Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Hj. Misy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA., CSRS
NIDN : 02005026401

Tanggal 7/7/25

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 14/08/25

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABLE INTERVENING**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti**

**Nama : GALIH ANDRIAN RAKASIWI
NPM : 245241057
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

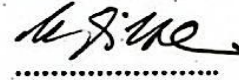
Ketua Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

**Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S
NIDN : 0205026401**

2-03-25



Anggota Penguji

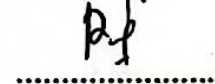
**Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401**

21/8/25



**Dr. Rosalina Pebrica Mayasari, S.E., M.Si
NIDN : 0212116401**

2-03-25



Mengetahui :

**Palembang,
Dekan FEB**

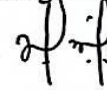
2025



**Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak, CA., CSRS
NIDN : 0205026401**

Tanggal 21/8/25

Ketua Program Studi MM-UTP



**Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501**

Tanggal 14/08/25

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Galih Andrian Rakasiwi**
NPM : **245241057**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Judul Tesis : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 17 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Galih Andrian Rakasiwi

ABSTRAK

Galih Andrian Rakasiwi. 2025. Tesis Judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel eksogen (Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja) terhadap variabel endogen (Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai), dengan Motivasi Kerja berperan sebagai variabel intervening. Model penelitian menguji pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja, serta pengaruh langsung dan tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Metode yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 53 responden.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi. Artinya, kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Pemimpin yang menggunakan gaya ini dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui inspirasi, dukungan, dan pemberian tujuan yang jelas, sehingga pegawai merasa lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik.

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi. Dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi adalah bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Jika disiplin kerja tinggi, maka motivasi kerja juga cenderung meningkat, yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.

Kata Kunci :

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

Galih Andrian Rakasiwi. 2025. Thesis Title: "The Influence of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Development Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency with Work Motivation as an Intervening Variable".

This study aims to analyze the influence of exogenous variables (Transformational Leadership Style and Work Discipline) on endogenous variables (Work Motivation and Employee Performance), with Work Motivation acting as an intervening variable. The research model tests the direct influence of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Work Motivation, as well as the direct and indirect influence of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance through Work Motivation. The method used is Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS software. Data were collected through questionnaires from 53 respondents.

The results of the analysis show that transformational leadership style has a positive effect on employee performance, with work motivation acting as a mediating variable. This means that transformational leadership indirectly affects employee performance through increased work motivation. Leaders who use this style can increase employee motivation through inspiration, support, and providing clear goals, so that employees feel more motivated to perform better.

Work Discipline has a positive effect on employee performance, with work motivation acting as a mediating variable. With work motivation as a mediating variable, work discipline can improve employee performance through increased work motivation. If work discipline is high, then work motivation also tends to increase, which will then have an impact on better employee performance.

Keywords:

Transformational Leadership, Work Motivation, Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) pada Program Studi Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasyim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang sekaligus Pembimbing Utama, Bapak Prof Dr. Ir. Edizal, AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak CA, CSRS.
4. Direktur Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, Bapak Dr. Djatmiko, SE, M.Si, yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian serta dukungan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, CHRM, yang terus memberikan *support* dan nasehat agar dapat segera menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, selaku Pembimbing II yang telah memberikan nasehat, saran, koreksi dan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.

7. Istriku dan Anakku tercinta serta keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil kepada kami dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini dan mendapatkan Gelar Magister Manajemen.
8. Staff dan karyawan Magister Manajemen yang telah memberikan pelayanan terbaik selama saya berkuliah. Saya merasa sangat terbantu dengan keramahan dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh staf di Program Studi Magister Manajemen.

Pimpinan dan seluruh Staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dan Teman-teman se Almamater, yang selalu bisa diajak diskusi serta memberikan dorongan serta membantu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini sampai dengan selesai. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang, Juli 2025

Galih Andrian Rakasiwi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1..Latar Belakang	1
1.2..Identifikasi Masalah	8
1.3..Rumusan Masalah	9
1.4..Pembatasan Masalah	10
1.5..Tujuan Penelitian	10
1.6..Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II PENDAHULUAN	
2.1 Kinerja	12
2.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.3 Penilaian Kinerja	16
2.1.4 Peningkatan Kinerja	18
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.1.6 Indikator Kinerja	24
2.2. Motivasi.....	27
2.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	28
2.2.2. Teori-teori Motivasi	30
2.2.3. Indikator Motivasi Kerja.....	32
2.1. Gaya Kepemimpinan Transformatif	34
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformatif	34
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformatif	36
2.2.3 Manfaat Gaya Kepemimpinan Transformatif	38
2.2.4 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformatif	39
2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformatif	41
2.4.. Disiplin Kerja	43
2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	44
2.4.2. Bentuk-bentuk disiplin kerja	46
2.4.3. Indikator Disiplin Kerja	46
2.5. Penelitian yang relevan.....	49
2.6. Kerangka Berfikir	53
2.7. Hipotesis Penelitian.....	58

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian	60
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	60
3.2.1 Populasi dan Sampel	61
3.2.2.....	
Populasi Penelitian	61
3.2.3. Sampel Penelitian.....	61
3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data	62
3.4. Definisi Konseptual, Operasionalisasi Variabel dan Kisi Kisi Instrumen.....	63
3.4.1. Variabel Kinerja (Z).....	63
3.4.2. Variabel Intervening (Y)	63
3.4.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	65
3.4.4. Disiplin Kerja (X2).....	66
3.5. Skala pengukuran.....	67
3.6. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	68
3.6.1. Pengujian Instrumen Penelitian	68
3.6.2....Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	72
3.6.3....Uji hipotesis Pengaruh Langsung.....	73
3.6.4....Uji Mediasi/Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	74

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis.....	75
4.1.1....Deskriptif Data Demografis Responden.....	77
4.1.2....Analisis Statistik Deskriptif.....	77
4.2....Hasil Analisis Data	82
4.2.1....Analisis Partial Least Square (PLS).....	82
4.2.1.1. Model Pengukuran (Outer Model).....	82
4.2.1.2. Model Struktural (Inner Model)	82
4.2.2 Uji Hipotesis	89
4.2.3. Uji Mediasi/Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	93
4.2.4. Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	95
4.3. Pembahasan.....	96

BAB V KESIMPULAN SARAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan.....	
5.2. Saran.....	
5.3. Implikasi.....	

DAFTAR PUSTAKA.....	
---------------------	--

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini peran sumber daya manusia sangatlah berperan aktif terhadap pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Menurut Triastuti, (2018:50) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Setiap organisasi selalu memiliki sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, tujuan tersebut adalah diantaranya mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur SDM sangat berperan aktif terhadap suatu organisasi dalam segi keunggulan bersaing mereka membuat berbagai macam strategi dan inovasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan oleh karena itu sumber daya manusia menjadi unsur yang paling vital bagi organisasi karena perannya menerapkan strategi sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan menjadi harapan bagi setiap organisasi jika suatu dalam organisasi bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan mendapatkan kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi. Menurut Safitri (2016:01) sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap organisasi apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya

manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu organisasi. Untuk itu organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentunya setiap pelaku didalamnya memiliki potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi harus mampu meningkatkan kualitas dari setiap kinerja pegawai yang dimilikinya, dalam halnya pegawai adalah asset yang penting dalam suatu organisasi maka dari itu pemimpin harus memberikan dukungan yang baik bagi setiap pegawai

Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok orang pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2021:95).

Menurut Pane dan Fatmawati (2017:67) kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat

atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Josephine dan Harjanti (2017:02) kinerja pegawai merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan pegawai yang diukur dari kualitas dan kuantitas. Ukuran dari perspektif kualitas menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh organisasi, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah unit yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan pegawai. Oleh karena itu berbagai upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir mempunyai tugas pokok salah satunya adalah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Dengan demikian untuk menjalankan tugas pokok Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir harus didukung sumber daya manusia yang terampil dan handal salah satunya adalah Aparatur Sipil Negara. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi. Adapun didapat penilaian kinerja pegawai tahun 2021 – 2024, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja tahun 2020 – 2024

Sasaran	Indikator sasaran	Realisasi (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Persentase dan Evaluasi pembangunan daerah yang berkualitas	Indikator program Pembangunan Daerah dengan tingkat capaian hasil (outcome) 75%	92,55	85,50	94	85	100
	Kesesuaian rencana Program Pembangunan dengan RPJMD	91,55	78	93	88,5	77,45
Peningkatan kualitas dokumen Perencanaan yang terintegrasi, efektif dan efisien	Usulan OPD yang terakomodir di dalam dokumen perencanaan	92,55	86,75	97,5	82	100
	Usulan dan partisipasi masyarakat dalam musrenbang yang diakomodir	22,80	38,5	50,5	30	26,32

Capaian Kinerja Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih turun naiknya dan belum mencapai 100% diantaranya yaitu karena ketersediaan pegawai yang ada pada BAPPEDA Kabupaten PALI yaitu sebanyak 53 orang, 20 orang diantaranya merupakan pejabat struktural dan sekretariat, hanya 20 pegawai yang melayani Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang idealnya 1 pegawai melayani 1 OPD, sedangkan OPD yang ada sebanyak 39 OPD sehingga kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten PALI belum optimal, selain itu sarana dan prasarana kantor di BAPPEDA Kabupaten PALI belum sepenuhnya lengkap untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dalam rangka pelayanan prima.

Berdasarkan observasi didapati masih adanya pegawai yang kurang memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan tugas dengan kreatif dengan waktu yang efisien, masih ada pegawai yang belum mampu mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan satu proses dimana individu berinteraksi dengan individu lain dan menciptakan satu hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikutnya. Menurut Bass (1985) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Denim dan Siregar (2015:12) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditentukan. Menurut Michael (2015:7) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu metode kepemimpinan yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman.

Fenomena yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai dimana pegawai menyebutkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan seperti contohnya pimpinan yang jarang berinteraksi dan memberikan dukungan kepada bawahannya dalam melakukan tugas yang diberikan ataupun dalam mencari solusi dari permasalahan yang muncul, sehingga membuat para pegawai merasa tidak mendapatkan

motivasi atau dukungan dan pendekatan secara individual dengan pimpinannya, maka tidak jarang beberapa pegawai merasa kurang percaya diri dan tidak bersemangat dalam melakukan tugasnya. Dilihat dari hal ini maka kinerja yang dihasilkan para pegawai bisa disimpulkan kurang maksimal. Padahal menurut (Amin B., Hakimah Y., Madjir S., Noviantoro D. : 2019) “*that transformational leadership is essential to develop organizational structure and processes that enhance organizational sustainability capabilities*”

Selain fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat juga fenomena yang berkaitan dengan motivasi berdasarkan hasil observasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yaitu kebutuhan sosial, dimana kurangnya interaksi sosial antar pegawai. Contohnya kurang adanya kerjasama yang baik antar pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal karena suasana di tempat kerja yang tidak nyaman dan tidak saling mendukung antar beberapa pegawai. Selain itu kebutuhan fisiologi dan juga penghargaan belum terpenuhi secara maksimal. Contohnya perusahaan hanya memberikan gaji pokok serta bonus, tetapi untuk uang makan, transportasi serta fasilitas perumahan tidak ditanggung oleh perusahaan. Sedangkan untuk kebutuhan keamanan para pegawainya perusahaan memfasilitasi adanya perlengkapan keselamatan kerja, tetapi tidak dengan diberikannya dana pensiun dimana para pegawai merasa kurangnya terpenuhi kebutuhannya yang mengakibatkan beberapa para pegawai melakukan pekerjaan sekedarnya saja. Dilihat dari hal ini maka kinerja yang dihasilkan para pegawai bisa disimpulkan kurang maksimal.

Maka dari itu pegawai merasa tidak cukup jika hanya diberikan motivasi berupa insentif saja tetapi pegawai juga menginginkan adanya kenyamanan ditempat kerja sehingga dapat membangkitkan motivasi para pegawai untuk lebih semangat dan nyaman dalam menjalankan tugas agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja yang baik juga diperlukan. Dengan kedisiplinan yang baik pegawai dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan produktif sehingga pelayanan dapat terlaksana dengan baik. Disiplin kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dapat dilihat apabila pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tepat waktu, tidak sering absen. Tingkat absensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir pada tahun 2020 - 2024 dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut ini :

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten PALI

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran			
				Tepat Waktu	(%)	Tidak Tepat Waktu	(%)
1.	2020	242	50	34	68%	16	32%
2.	2021	242	50	31	61%	19	38%
3.	2022	242	50	36	72%	14	28%
4.	2023	242	50	35	70%	15	30%
5	2024	242	50	40	80%	10	20%

Data diatas menunjukkan ketepatan waktu kerja pegawai yang tidak sesuai aturan yang berlaku dapat dilihat dari adanya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

yang datang terlambat. Para pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya melainkan terlihat santai dalam menyelesaikan tugas. Kadangkala ada pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap pemenuhan tujuan kantor tersebut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja sebagai variabel intervening pegawai dengan Motivasi Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan uraian dari latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Pemimpin masih kurang memberikan motivasi terhadap bawahan sehingga mengakibatkan tingkat kehadiran yang belum optima
2. Masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
3. Masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja terutama disiplin terhadap aturan kerja.
4. Masih ada para pegawai yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas

5. Kurangnya pegawai dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja
6. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima pegawai tidak mendukung sehingga kinerja pegawai tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi
7. Kurangnya motivasi atau dorongan guna melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda sehingga menimbulkan turunnya tingkat kinerja pegawai di organisasi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari masalah latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?

4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?

1.4. Pembatasan Masalah

Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

1.6. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi seluruh pihak yang terlibat ataupun yang terkait. Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1.6.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta berguna bagi perkembangan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian tentang gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, serta kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat

dijadikan sebagai referensi untuk peneliti yang akan melaksanakan penelitian sejenis.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat khususnya bagi pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya dan umumnya bagi seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir , serta dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambahkan wawasan dan pengetahuan baru bagi peneliti supaya mampu menerapkan teori yang telah didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Danarwati, M., & Raharjo, K. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Likuiditas, Profitabilitas Terhadap Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode tahun 2012-2016. *Jurnal of Accounting*, 5(5), 160–197. <https://doi.org/10.21608/aafu.2016.14660>
- Acrisa, T., & Sinaga, T. M. . (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Multi Marga . *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3966–3975.
- Adam, W.N, Suryani, W, & Tarigan, E.S.D (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1) 2021;41-50
- Afri, Rizki Mulia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Jawa Tengah: CV Eureka Media. Aksara
- Agustina Ritawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonnomi Dan Manajemen*. Vol. 9. No.1.
- Ahmad Fauzi, dkk. (2022). *Metode Penelitian*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI. UTAMA
- Amin B., Hakimah Y., Madjir S., Noviantoro D.(2019). The Role of Transformation Leadership in Enhacing Corporate Sustainability Capabilities And Sustainable Supply Chain Management.[http://DOI: 10.17512/pjms.2019.20.2.07](http://DOI:10.17512/pjms.2019.20.2.07)
- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan: a Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3), 160–166. <https://doi.org/10.31004/jkt.v2i3.2161>
- Arisanti, Kartika Dwi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK* .<http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Armansyah, 2022. *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*, (Sumatra Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Bass, 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York : Academic Press.

- Endang Setyaningdyah, Umar Nimran dan Armanu Thoyib. 2013. The Effect of Organisational Commitment and Transformational Leadership on Work Discipline (Study at PT. Amri Margatama Capital Indonesia) Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Volume 5, No. 2, halaman 76-89
- Ghozali, Iman, and Hengky Latan. 2020. Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2. Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- Hilman, C., & Laturette, K. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Perusahaan Sebelum Dan Saat Pandemi COVID-19. BALANCE : Jurnal Akuntansi, Auditing Dan Keuangan, 18(1), 91–109.
- Huseno, T. (2019). Kinerja Pegawai TUN HUSENO.pdf. In Kinerja Pegawai.
- I Wayan Arta Permana Putra dan Ayu Desi Indrawati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. E Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4. No. 10.
- Ismail. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di SD Negeri 30 Nitu Kota Bima. 1 121.
- Kartawidjaja, Jesslyn, _Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya', Jurnal Ilmiah Indonesia, 5.8 (2020), 578–87
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntaxliterat.v5i8.1531>
- Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada pt trisentosa adhirajasa jakarta. Jurnal Akrab Juara, 4(4), 178–193.
- Mamahit, N. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen,
- Moeheriono. (2021). “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Pertahanan Nasional Kota Medan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis

- Pangarso dan Susanti, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajmen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2.
- Pradita, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, No.2: 153-164
- Pratama 2020, Pengantar Manajemen, Penerbit AE Publishing,
- Pratiwi, Yolanda N. 2014.” Analisis Pengaruh Minat Beli Pembelian Sepeda Motor Yamaha di Kota Pati.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13-21.
- Raymond, 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatera Barat : CV. Gita Lentera
- Robbins, S. P. & Coulter, M., 2021. Management. 15th ed. Harlow: Pearson. Education Limited
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior 18th Edition. In. Pearson Education Limited
- Rosa Luciana (2022) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Utama Pharma Pekanbaru.
- Sazly, Syukron, and Yolanda Ardiani. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat." *Jurnal Perspektif* 17.2 (2019): 184-194.
- Siti Hidayah & Kukuh Pribadi. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang)
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Simbolon, S. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sumardi Bambang (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Jurnal Manajemen* Volume 8 Issue 2 (2025) Pages 160 - 167
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

- Sondang P. Siagian. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Subhan, H. (2022). “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Afektif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Sd Se-Kecamatan Wanasalam”. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(2).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar perilaku Organisasi: Teori, kasus dan Aplikasi penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Sutrisno, & Suhendi, D. A. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*,
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 8(2), 98–116.
- Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Warman. (2022). *Perilaku Organisasi Di Bidang Pendidikan*, Yogyakarta : Jejak. Pustaka
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.
<https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>
- Marthen Yacob Lakahing, Sri Widodo (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sape)
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/440>
- Chesty, Villya (2022) Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Banyuasin. S-2 Thesis, 021008 Universitas Tridianti
- Sahrul, Sahrul (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Maros = The Influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance in the Maros Regency Paratourism, Youth and Sports Office. thesis, Universitas Hasanuddin.

Pringgo Anggodo (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor CabangPurworejo)
<https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/10059#:~:text=Uji%20hipotesis%20yang%20dilakukan%20menggunakan,berpengaruh%20positif%20terhadap%20motivasi%20kerja.>

KUESIONER

Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya untuk data penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening”**

Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

I. Identitas Responden

1. Nama responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki ☐ Perempuan ☐
3. Usia :
a. 20 Tahun – 30 Tahun ☐ c. 41 Tahun – 50 Tahun ☐
b. 31 Tahun – 40 Tahun ☐ d. 51 Tahun – 60 Tahun ☐

II. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dapat mengerjakan tugas/pekerjaan dengan rapi					
2.	Saya dapat mengerjakan tugas/pekerjaan dengan tertib					
3.	Saya memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab					
4.	Saya mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain guna pencapaian tujuan organisasi					
5.	Saya berusaha berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan kreatif dengan waktu yang efisien					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Sejalan dengan target jumlah					
7.	Saya dapat Mengerjakan tugas/pekerjaan dengan teliti, rapi, dan tertib					
8.	Saya dapat mengerjakan tugas/pekerjaan dengan teliti					
9.	Saya mampu mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu					
11.	Saya mampu mengatur / memanfaatkan waktu dalam bertugas					
12.	Saya selalu datang tepat waktu Sejalan dengan peraturan instansi					
13.	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai					
14.	Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif					
15.	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin memotivasi dalam bekerja					
2.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan					
3.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai					
4.	Setiap hasil kerja yang selesai layak mendapat penghargaan					
5.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
6.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
7.	Pimpinan membangun komunikasi kepada semua pegawai melalui kegiatan silaturahmi					
8.	Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan organisasi meningkatkan motivasi kerja					
9.	Prestasi kerja selalu dinilai dengan teliti dan benar					
10.	Penempatan posisi yang tepat memotivasi dalam bekerja					
11.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan					
12.	Kerjasama dengan pimpinan dalam mengerjakan tugas sangat baik					
13.	Organisasi memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi					
14.	Organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi					
15.	Tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dengan baik dibandingkan sebelumnya					

Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pimpinan mempertimbangkan perasaan pribadi saat bertindak					
2.	Pimpinan memiliki misi yang mudah dipahami					
3.	Pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan terhadap bawahan					
4.	Pimpinan menetapkan standar yang tinggi untuk setiap pekerjaan					
5.	Pimpinan memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja					
6.	Pimpinan mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pegawai					
7.	Pimpinan mendorong pegawai untuk menyelesaikan masalah dengan cara berpikir inovatif					
8.	Pimpinan memungkinkan untuk berfikir tentang berbagai masalah lama dengan cara pandang baru					
9.	Pimpinan menghilangkan keengganan pegawai untuk mengeluarkan ide					
10.	Pimpinan mengharuskan untuk memberikan pendapat dengan argumen yang baik					
11.	Pimpinan menekankan untuk menggunakan kecerdasan dalam mengatasi berbagai hambatan					
12.	Pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu					
13.	Pimpinan memberikan fasilitas yang memadai					
14.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
15.	Pimpinan memberikan perhatian secara pribadi kepada orang-orang yang kelihatannya diabaikan					

Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
2.	Setiap pegawai wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu					
3.	Sistem pendataan kehadiran di organisasi sudah efektif					
4.	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja di organisasi efektif bagi pegawai					
5.	Saya selalu mentaati peraturan mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku lainnya pada saat bekerja.					
6.	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku					
7.	Jika datang terlambat pegawai mendapatkan potongan tunjangan kinerja					
8.	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya.					
9.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
11.	Saya merupakan orang yang serius dalam bekerja.					
12.	Organisasi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan					
13.	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran					
14.	Hukuman selalu diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan					
15.	Sanksi dan atas pelanggaran terhadap setiap peraturan disosialisasikan kepada para pegawai					

TABULASI DATA PENELITIAN

KJ-01	KJ-02	KJ-03	KJ-04	KJ-05	KJ-06	KJ-07	KJ-08	KJ-09	KJ-10	KJ-11	KJ-12	KJ-13	KJ-14	KJ-15	MK-01
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4
3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3
3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4
3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4
3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3

2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4
3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3
3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

MK-02	MK-03	MK-04	MK-05	MK-06	MK-07	MK-08	MK-09	MK-10	MK-11	MK-12	MK-13	MK-14	MK-15
4	5	5	5	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2
3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5

3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2
4	5	5	5	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2
3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

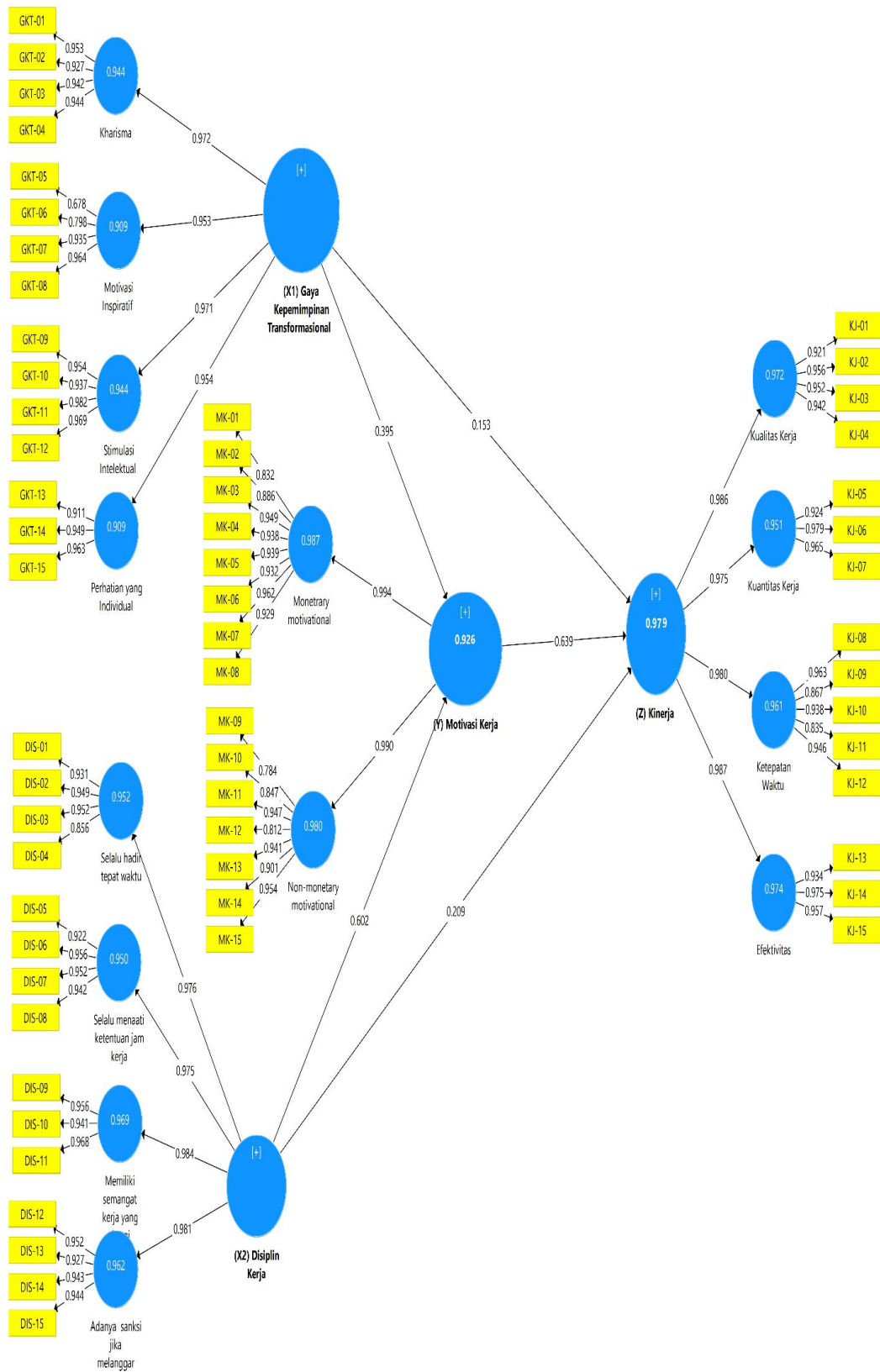
GK T- 01	GK T- 02	GK T- 03	GK T- 04	GK T- 05	GK T- 06	GK T- 07	GK T- 08	GK T- 09	GK T- 10	GK T- 11	GK T- 12	GK T- 13	GK T- 14	GK T- 15
5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5
3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3
2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3

2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5
3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3
2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5
3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3
2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

DIS -01	DIS -02	DIS -03	DIS -04	DIS -05	DIS -06	DIS -07	DIS -08	DIS -09	DIS -10	DIS -11	DIS -12	DIS -13	DIS -14	DIS -15
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5
3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2
4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5
3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5
3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2

3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2
4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

OUTPUT SMART PLS



Hasil Outer Loading

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Kinerja (Z)
DIS-01		0,931		
DIS-02		0,949		
DIS-03		0,952		
DIS-04		0,856		
DIS-05		0,922		
DIS-06		0,956		
DIS-07		0,952		
DIS-08		0,942		
DIS-09		0,956		
DIS-10		0,941		
DIS-11		0,968		
DIS-12		0,952		
DIS-13		0,927		
DIS-14		0,943		
DIS-15		0,944		
GKT-01	0,953			
GKT-02	0,927			
GKT-03	0,942			
GKT-04	0,944			
GKT-05	0,778			
GKT-06	0,798			
GKT-07	0,935			
GKT-08	0,964			
GKT-09	0,954			
GKT-10	0,937			
GKT-11	0,982			
GKT-12	0,969			
GKT-13	0,911			
GKT-14	0,949			
GKT-15	0,963			
KJ-01				0,921
KJ-02				0,956
KJ-03				0,952
KJ-04				0,942
KJ-05				0,924
KJ-06				0,979
KJ-07				0,965
KJ-08				0,963

KJ-09				0,867
KJ-10				0,938
KJ-11				0,835
KJ-12				0,946
KJ-13				0,934
KJ-14				0,975
KJ-15				0,957
MK-01			0,832	
MK-02			0,886	
MK-03			0,949	
MK-04			0,938	
MK-05			0,939	
MK-06			0,932	
MK-07			0,962	
MK-08			0,929	
MK-09			0,784	
MK-10			0,847	
MK-11			0,947	
MK-12			0,812	
MK-13			0,941	
MK-14			0,901	
MK-15			0,954	

Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,791	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,846	Valid
(Motivasi Kerja (Y)	0,806	Valid
Kinerja (Z)	0,848	Valid

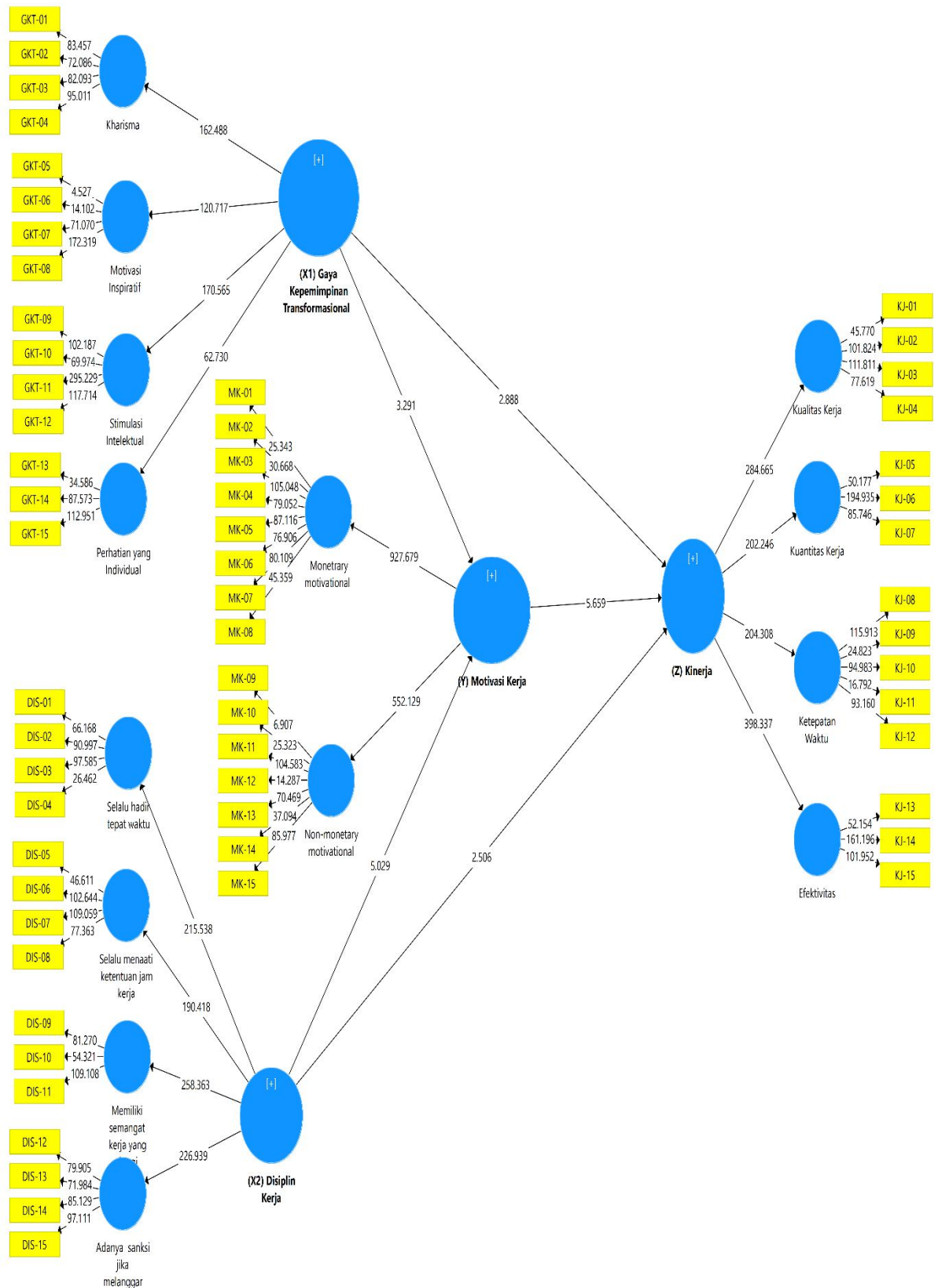
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,980	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,987	Valid
Motivasi Kerja (Y)	0,982	Valid
Kinerja (Z)	0,987	Valid

Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,980	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,987	Valid
Motivasi Kerja (Y)	0,982	Valid
Kinerja (Z)	0,987	Valid

Evaluasi Inner Model/Bootstrapping



Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Motivasi Kerja (Y)	0,926	0,923
Kinerja (Z)	0,979	0,971

Nilai F Square

	Y Motivasi Kerja	Z Kinerja
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,291	0,123
Disiplin Kerja (X2)	0,677	0,175
Motivasi Kerja (Y)		0,471

Pengaruh Langsung

	Sampel Asli	T Statistik	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	0,395	3,291	0,001
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	0,602	5,029	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja (Z)	0,153	2,888	0,004
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Z)	0,209	2,506	0,013
Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,639	5,659	0,000

Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	T Statistik O/STDEV	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,252	2,856	0,004
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,385	3,599	0,000

