



# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PETUGAS PENDAFTARAN LAPANGAN (PPL) REGSOSEK 2022 DI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA KENDARI**

Wa Ode Sartika<sup>1\*</sup> dan Ahmad Ridwan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Karya Persada Muna, Indonesia

\*Corresponding Email: waodesartika.ukpm@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The aim of this research is to analyze: (1) The influence of motivation on the performance of PPL, (2) The influence of work discipline on the performance of PPL, (3) The influence of transformational leadership on the performance of PPL. This research tests the exogenous influence of endogenous variables. Hypothesis testing uses linear regression analysis with SPSS 26. 81 respondents were sampled in this study. The results show: (1) Motivation has a significant positive effect on performance; (2) Discipline has a significant positive effect on performance; and (3) Transformational Leadership has a significant positive effect on performance. It is recommended that future researchers further explore other variables that are thought to influence performance.*

**Keywords: Motivation; Discipline; Transformational leadership; Performance**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja PPL, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PPL, (3) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja PPL. Penelitian ini menguji pengaruh eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS 26. Sebanyak 81 responden dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja; (2) Disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja; dan (3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mengeksplorasi lebih lanjut variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci: Motivasi; Disiplin; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja**

## PENDAHULUAN

Pada tanggal 15 Oktober hingga 14 November 2022, BPS telah melaksanakan Pendataan Awal Registrasi Sosial Ekonomi (Regsosek) di seluruh wilayah Kabupaten/Kota di Indonesia, termasuk Kota Kendari. Dalam rangka menyediakan data Regsosek yang berkualitas, maka BPS harus memastikan Sumber Daya Manusia (SDM) terbaik pada proses pelaksanaan kegiatan pendataan. Salah satu kelemahan BPS yang berada di daerah, termasuk BPS Kota Kendari yaitu keterbatasan tenaga pegawai tetap (PNS). Berdasarkan hasil observasi pra penelitian, diketahui bahwa seharusnya dalam kegiatan pendataan Regsosek, BPS Kota Kendari membutuhkan alokasi petugas pendata lapangan sebanyak 425 orang dengan beban kerja pendataan sebanyak 350.267 jiwa penduduk dengan total 84.941 Keluarga. Namun, jumlah pegawai tetap (ASN) BPS Kota Kendari pada tahun 2022 hanya sebanyak 34 orang. Minimnya ketersediaan SDM membuat BPS Kota Kendari melakukan perekrutan mitra statistik untuk bertugas sebagai Petugas Pendataan Lapangan (PPL).

Memilih PPL yang berkualitas merupakan tantangan karena perannya sebagai salah satu penentu kualitas data yang dikumpulkan. Sehingga menjadi penting dilakukan penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Kinerja dapat diukur menggunakan beberapa metode, di antaranya seperti metode *360 Degree* (Church dan Bracken, 1997), metode *Moora* (Brauers dan Zavadkas, 2006), metode *Analytic Network Process* (Sipahi dan Timor, 2010), dan metode *Individual work performance* (IWP) (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Buuren, Beek, dan Vet, 2014). Dalam konsepsi IWP, kinerja berkenaan dengan perilaku atau tindakan pekerja yang relevan dengan tujuan organisasi. IWP menjadi indikator *outcome* pekerja sehingga penting untuk diteliti di tempat kerja (Koopmans, et al., 2014). Mengingat peran PPL sangat sentral dalam pengumpulan data Regsosek, maka evaluasi kinerja PPL menjadi penting untuk dilakukan, di antaranya dengan tolak ukur IWP. Dengan tolak ukur ini diharapkan efektivitas PPL secara individu sebagai pendata dapat dievaluasi secara empirik.

Sebelumnya telah dilakukan beberapa penelitian untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja personalia. Nasution dan Priangkatara (2022) serta Maryani, Entang dan Tukiran (2021) menemukan bahwa faktor motivasi dan faktor disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Meskipun begitu, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang justru menunjukkan temuan yang bertolak belakang, seperti penelitian yang dilakukan oleh Safitri, Widagdo, dan Novianti (2022) serta Anggreni, Yasa, dan Sitiari (2019) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula, perihal faktor disiplin kerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Suprihatin, Rachmawati, Sasongko, Ma'rif, dan Kader (2022), Saputro dan Melinda (2021), serta Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara teori, motivasi dan disiplin tidak cukup kuat berpengaruh terhadap kinerja, bilamana secara faktual, faktor pembentuk motivasi dan disiplin itu sendiri tidak ada. Misalnya, teori kebutuhan Maslow (1943) yang mengindikasikan bahwa manusia akan termotivasi bila setidaknya kebutuhan paling mendasarnya terpenuhi. Atau prinsip *just cause* Abrams dan Nolan (1985) yang mengindikasikan bahwa ada tidaknya kedisiplinan pekerja ditentukan oleh adanya justifikasi keadilan dalam perjanjian kerja mereka. Oleh karena itu, adanya kesenjangan ini membuka celah untuk dilakukannya penelitian kembali.

Di samping itu, Nasution dan Priangkatara (2022) serta Maryani, *et al.* (2021) dalam penelitiannya juga merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang diduga berhubungan dengan kinerja personalia, karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan belum dimasukkan dalam penelitian. Selain motivasi dan disiplin, kepemimpinan juga diduga berpengaruh terhadap kinerja. Argumentasi ini didasarkan pada temuan penelitian Arta, Rijal, Samsudin, dan Sutaguna (2022), Ellesia, Sunarto, dan Mundariyah (2022), Zulmariad, Indrayani, Khaddafi, dan Wibisono (2022), Sakerani,

Suhaimi, Wahdini, dan Amberansyah (2021), Saputro dan Melinda (2021), serta Prayogi dan Lesmana (2019). Secara teoritis, Bass (1985) mengemukakan bahwa kinerja dapat diperoleh melalui kepemimpinan yang transformasional.

Untuk menindaklanjuti rekomendasi penelitian yang dikemukakan oleh Nasution dan Priangkitara (2022) serta Maryani, *et al.* (2021), maka peneliti tertarik untuk menambahkan faktor kepemimpinan transformasional dalam rangka meneliti kembali pengaruh faktor motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PPL yang bertugas melakukan pendataan pada kegiatan Regsosek 2022 di Kota Kendari.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Motivasi

Teori motivasi betolak pada pemikiran Maslow (1943). Robbins (2017: 354) mengemukakan bahwa Maslow (1943) membagi kebutuhan manusia atas lima hierarki kebutuhan mendasar, yaitu: (1) kebutuhan *fisiologis*, seperti kebutuhan untuk memenuhi rasa lapar, haus, perlindungan (seperti, pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain; (2) kebutuhan *keamanan*, seperti kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; (3) kebutuhan *sosial*, seperti kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan; (4) kebutuhan *penghargaan*, seperti kebutuhan akan penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan eksternal, semisal status pengakuan dan perhatian; serta (5) Kebutuhan *aktualisasi diri*, seperti kebutuhan akan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai dengan dengan ambisi pribadi. Mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Maslow (1943) memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dijelaskan sebagai kebutuhan tingkat tinggi.

*The Motivation for Change Questionnaire* (MCQ) dikembangkan oleh Grahn dan Gard (2008) untuk mengukur kekuatan motivasi individu dalam situasi kerja. Grahn dan Gard (2008) telah melakukan menguji konten dan validitas konkuren (*concurrent*) MCQ. Sub-skala dan item pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja dalam kuesioner ini mencakup: (1) Indeks dukungan rekan kerja (*Co-worker support index*) dengan 3 item; (2) Indeks dukungan pengawas (*Supervisory support index*) dengan 3 item; (3) Indeks tantangan dalam kerja (*Challenges in work index*) dengan 2 item; (4) Indeks kontrol pekerjaan (*Job control index*) dengan 5 item; (5) Indeks interaksi dalam kerja (*Interaction in work index*) dengan 4 item; Indeks kepuasan kerja (*Job satisfaction index*) dengan 2 item.

### Teori Disiplin

Abrams dan Nolan (1985) mengembangkan teori *just cause* tentang penyebab yang adil dalam kasus disiplin tenaga kerja. Abrams dan Nolan (1985) menyajikan model *just cause*, mengidentifikasi komponen kewajiban tenaga kerja sehingga dapat menyediakan pekerjaan yang memuaskan, tujuan manajemen dalam menerapkan disiplin, dan tujuan serikat pekerja untuk mencapai keadilan dalam administrasi disiplin. Hal ini berlandaskan pengaruh perjanjian dalam konsensus. Atas dasar konsensus pemberi kerja dibolehkan mendisiplinkan tenaga kerja karena prinsip keadilan atau *just cause*.

Indikator disiplin kerja telah banyak diadaptasi dari Lateiner (1954), seperti penelitian perihal disiplin kerja yang telah dilakukan oleh Newar dan Khuzaini (2022), Arta *et al.* (2022), Ali dan Simamora (2022), Ellesia *et al.* (2022), Suprihatin *et al.* (2022), dan Sinambela (2016). Menurut Lateiner (1954) disiplin kerja dapat diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu: (1). disiplin waktu; (2) disiplin peraturan dan berpakaian; dan (3) disiplin tanggung jawab kerja.

### **Teori Kepemimpinan Transformasional**

Bass (1985) berasumsi bahwa kepemimpinan harus transformasional untuk memperoleh kinerja bawahan secara luar biasa. Kepemimpinan transformasional merupakan kinerja kepemimpinan superior. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin memperluas dan meningkatkan minat para karyawannya. Pemimpin transformasional melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, berbagi kekuatan dan informasi dengan staf mereka, menumbuhkan otonomi, menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memberi pegawai perhatian secara individu. Bass (1990) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan *idealised influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration*.

### **Teori Kinerja**

Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Buuren, Beek, dan Vet (2014) mengemukakan bahwa kinerja berfokus pada perilaku atau tindakan pekerja, bukan *outcomes* dari tindakan tersebut. Selain itu, perilaku harus berada di bawah kendali individu, sehingga tidak termasuk perilaku yang dibatasi oleh lingkungan. Koopmans, *et al.* (2014) merumuskan *Individual Work Performance*. Kinerja dianggap sebagai konstruksi multidimensi. Kinerja terdiri dari tiga dimensi. Dimensi pertama, *task performance* berkenaan dengan kemahiran yang dengannya individu melakukan tugas substantive/teknis inti yang menjadi sentra pekerjaannya. Dimensi kedua yaitu *contextual performance*, yang didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi. Dimensi ketiga yaitu *counterproductive work behavior*, yang didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dirujuk dalam penelitian ini, yaitu penelitian kuantitatif. Dengan pendekatan *correlational study*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Supaya diperoleh penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Cooper dan Schindler, 2013). Jenis data yang digunakan yaitu *data primer*, yang bersumber dari jawaban responden (PPL Regsosek 2022). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebar secara daring melalui *google form* ([link kuesioner: https://forms.gle/HRiCwvEc4XhqQUX6A](https://forms.gle/HRiCwvEc4XhqQUX6A)). Data lalu dianalisis menggunakan: (1) metode statistik inferensial (uji normalitas dan linearitas); (2) metode asumsi klasik (uji multikolinieritas, dan heterokedastisitas); sehingga selanjutnya dapat diuji menggunakan (3) metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis; serta pengujian kesesuaian model dengan (4) metode *R-Squared*. Pengukuran indikator variabel menggunakan *skala likert 5 poin*, dengan kategori “*Sangat Tidak Setuju (STS)*” diberi skor 1 poin hingga “*Sangat Setuju (SS)*” diberi skor 5 poin. Seluruh rangkaian uji statistik menggunakan IBM versi SPSS 26.

**Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Sumber
Motivasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub> . <i>Co-worker support index</i>	Grahn dan Gard (2008)
	X <sub>1.2</sub> . <i>Supervisory support index</i>	
	X <sub>1.3</sub> . <i>Challenges in work index</i>	
	X <sub>1.4</sub> . <i>Job control index</i>	
	X <sub>1.5</sub> . <i>Interaction in work index</i>	
	X <sub>1.6</sub> . <i>Job satisfaction index</i>	
Disiplin (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub> . <i>Time Discipline</i>	Lateiner (1954), Newar dan Khuzaini (2022), serta Arta <i>et al.</i> (2022)
	X <sub>2.2</sub> . <i>Discipline of Rules and Dress</i>	
	X <sub>2.3</sub> . <i>Discipline of Work Responsibility</i>	
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub> . <i>Idealized Influence</i>	Avolio dan Bass (2001)
	X <sub>3.2</sub> . <i>Inspirational Motivation</i>	
	X <sub>3.3</sub> . <i>Intellectual Stimulation</i>	
	X <sub>3.4</sub> . <i>Individual Consideration</i>	
Kinerja (Y)	Y <sub>1.1</sub> <i>Task performance scale</i>	Koopmans, <i>et al.</i> (2014)
	Y <sub>1.2</sub> <i>Contextual performance scale</i>	
	Y <sub>1.3</sub> <i>Counterproductive work behavior scale</i>	

Sumber : Elaborasi Peneliti (2023)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Multivariat

Pengujian model statistika inferensial dalam penelitian ini, melibatkan beberapa asumsi-asumsi yang harus diuji terlebih dahulu, agar estimasi dari koefisien regresi tidak bias. Untuk itu di lakukan uji kualitas data. Uji kualitas data lazim disebut sebagai uji asumsi multivariat. Asumsi multivariat dalam uji ini mencakup: Uji Normalitas dan uji linearitas.

#### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kriteria pengambilan keputusan menggunakan uji K-S didasarkan pada nilai *Asymp Sig. (p-value)* >  $\alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Asymp Sig. (p-value)* <  $\alpha$  0,05 maka dinyatakan data tidak berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas dengan metode K-S disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas dengan metode K-S**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.Deviation	3.20599056
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.068
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.200<sup>c,d</sup></b>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data primer diolah menggunakan IBM SPSS v.26 (2023)

Berdasarkan Tabel 2., diketahui bahwa output signifikansi K-S yaitu sebesar 0,200 atau lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola distribusi residual pada data penelitian ini telah normal, sehingga uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini dengan variabel dependen Kinerja (Y) telah memenuhi asumsi uji normalitas.

**b. Hasil Uji Linearitas**

Karena model statistik seperti regresi linear hanya sesuai dengan data yang memiliki hubungan linear antara variabel, maka dilakukan uji linearitas. Acuannya yaitu nilai *linearity* dan *deviation from linearity* pada tabel ANOVA. Hasil uji diringkas pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X <sub>1</sub>	<b>Linearity</b>	207.594	1	207.594	10.416	<b>.002</b>
	<b>Deviation from Linearity</b>	837.759	23	36.424	1.828	<b>.034</b>
Y*X <sub>2</sub>	<b>Linearity</b>	816.044	1	816.044	45.591	<b>.000</b>
	<b>Deviation from Linearity</b>	74.548	8	9.319	.521	<b>.837</b>
Y*X <sub>3</sub>	<b>Linearity</b>	984.547	1	984.547	64.067	<b>.000</b>
	<b>Deviation from Linearity</b>	208.738	16	13.046	.849	<b>.627</b>

Sumber : data primer diolah menggunakan IBM SPSS v.26 (2023)

Berdasarkan Tabel 3., diketahui bahwa ketiga variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) memiliki hubungan linear dengan variabel dependen (Y). Diindikasikan melalui nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yang lebih besar dari *p-value* (0,05). Asumsi linearitasnya cukup kuat karena *F-Linearity* juga berada pada rentang yang signifikan (*p-value* < 0,05). Untuk variabel X<sub>1</sub>, meskipun memiliki nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yang tidak signifikan (0,034 < 0,05), tetapi *F-Linearity* menunjukkan nilai yang signifikan (0,002 < 0,05), sehingga diasumsikan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

**a. Uji Multikolonieritas**

Hasil uji multikolinieritas pada data penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	X <sub>1</sub>	.969 1.032
	X <sub>2</sub>	.806 1.241
	X <sub>3</sub>	.815 1.227

Sumber : data primer diolah menggunakan IBM SPSS v.26 (2023)

Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang digunakan dalam penelitian ini.

**b. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas (perubahan varians yang tidak konstan) dalam data. Uji *Rank Spearman* dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai residual masing-masing variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ).

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Correlations					
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Residual
Spearman's rho	X <sub>1</sub>	.	.376	.568	.556
	X <sub>2</sub>	.376	.	.000	.665
	X <sub>3</sub>	.568	.000	.	.307
	Unstandardized Residual	.556	.665	.307	.

Sumber : data primer diolah menggunakan IBM SPSS v.26 (2023)

Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada data penelitian karena masing-masing nilai *p-value* residual pada variabel lebih besar dari 0,05.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Secara lebih ringkas, hasil pengujian hipotesis untuk melihat signifikansi parameter individual dengan uji t disajikan pada Tabel 6. Uji t (parsial) menunjukkan hubungan variabel independen secara tunggal terhadap variabel dependen (Hair, *et al.*, 2019: 289).

**Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji t**

Variabel	Coefficient (Unstandardized)	t-Statistic	P-Value	Decision (α=0,05, 5%)
X <sub>1</sub>	0,146	2,605	0,011	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,666	4,782	0,000	Signifikan
X <sub>3</sub>	0,274	6,317	0,000	Signifikan
Konstanta	7,034	1,170		

Sumber : data primer diolah menggunakan IBM SPSS v.26 (2023)

Ringkasan hasil uji t pada Tabel 6., dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis untuk mengestimasi parameter model regresi linear berganda. Sehingga diperoleh persamaan analisis regresi sebagai berikut.

$$Y = 7,034 + 0,146x_1 + 0,666x_2 + 0,274x_3 \dots \dots \dots (1)$$

Selanjutnya, Tabel 7 menyajikan hasil uji kelayakan model menggunakan metrik koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kualitas model regresi secara keseluruhan.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.605	3.268
a. Predictors: (Constant), X <sub>3</sub> , X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : data primer diolah menggunakan IBM SPSS v.26 (2023)

Disimpulkan bahwa variabel independen yang diuji di dalam model mampu memberikan 62% informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 38% dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang berada di luar model regresi penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Linear Berganda**

### **a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,146 dengan nilai (t) sebesar 2,605 dengan probabilitas sebesar 0,011. Koefisien regresi bertanda positif berarti peningkatan nilai rata-rata Variabel Motivasi ( $X_1$ ), maka akan diikuti oleh peningkatan rata-rata Variabel Kinerja (Y). Karena nilai probabilitas  $0,011 < 0,05$  maka Hipotesis  $H_1$  yang menyatakan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja, diterima.

Peningkatan kinerja dalam studi ini dapat dijelaskan dengan menggunakan pengukuran berbasis *Motivation for Change Questionnaire* (MCQ) yang telah dikembangkan oleh Grahn dan Gard (2008). Dorongan untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sasaran kerja ternyata menentukan sejauh mana tujuan dan tanggung jawab dapat dicapai dalam kegiatan pekerjaan. Dorongan ini dibentuk oleh adanya dukungan dan interaksi sosial di lingkungan kerja, peluang aktualisasi diri melalui tantangan kerja, tingkat kendali atas pekerjaan serta adanya kepuasan kerja dalam bertugas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan asumsi teoritis Maslow (1943) dalam teori hirarki kebutuhan yang dikemukakannya. Kebutuhan akan hubungan sosial, seperti rasa diterima oleh orang lain, merupakan bagian dari hierarki kebutuhan manusia. Dukungan dan hubungan yang baik di tempat kerja, serta interaksi sosial yang sehat dapat mendorong individu untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Maslow (1943) juga berpendapat bahwa aktualisasi diri berupa pencapaian potensi penuh individu, pengembangan diri, dan pencapaian tujuan pribadi dapat meningkatkan kinerja. Ketika individu merasa bahwa mereka dapat mencapai potensi maksimal di tempat kerja, maka kinerja mereka dapat meningkat.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Arta *et al.* (2022), Ali dan Simamora (2022), Suprihatin, *et al.* (2022), Nasution dan Priangkatara (2022), Zulmariad *et al.* (2022), Maryani *et al.* (2021), Sakerani *et al.* (2021), Saputro dan Melinda (2021), Farisi *et al.* (2020), Prayogi dan Lesmana (2019), dan Noviyanti *et al.* (2019) yang menemukan bahwa secara signifikan motivasi mampu meningkatkan kinerja para pekerja.

### **b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

Variabel Disiplin ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,666 dengan nilai (t) sebesar 4,782 dengan probabilitas sebesar 0,000. Koefisien regresi bertanda positif berarti peningkatan nilai rata-rata Variabel Disiplin ( $X_2$ ), maka akan diikuti oleh peningkatan rata-rata Variabel Kinerja (Y). Karena nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka Hipotesis  $H_2$  yang menyatakan bahwa Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja, diterima.

Kinerja dapat meningkat melalui penerapan kedisiplinan. Kepatuhan terhadap disiplin waktu, disiplin pada aturan dan cara berpakaian serta disiplin terhadap tanggung jawab selama bertugas direfleksikan berdasarkan indikator yang diadaptasi dari Lateiner (1954). Melalui kedisiplinan, petugas dapat lebih konsisten dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Tugas juga dapat dipenuhi sesuai jadwal karena penundaan dan ketidakteraturan itu dihindari. Disamping itu, pemborosan waktu pada hal-hal yang tidak perlu tidak dilakukan, sehingga meningkatkan produktivitas dalam pelaksanaan tugas. Disiplin memastikan bahwa semua anggota tim mematuhi aturan dan prosedur, yang dapat membantu menghindari masalah konflik, dan kegagalan kepatuhan. Misalnya saja, bagi PPL kedisiplinan memakai atribut dan *dress code* merupakan kepatutan karena terkait dengan tingkat kepercayaan subjek pendataan



terhadap validasi pelaksanaan tugas di lapangan. Dengan menjalankan tugas sesuai prosedur, responden pada penelitian ini dapat lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Morris (1955) mengemukakan bahwa tidak adanya sistem keagenan yang mendorong pemberi kerja memerhatikan masalah disiplin menjadi sebab tidak dihasilkannya loyalitas. Akibatnya, administrasi teknis menjadi tidak sesuai dan tidak efisien. Maka, perjanjian bersama dalam kesepakatan kontraktual perlu ditempuh sesuai asumsi Abrams dan Nolan (1985) dalam konsep *just cause*, di mana tujuan penerapan disiplin dijumpai secara adil dalam administrasi disiplin. Sehingga, kepatuhan terhadap kebijakan formal sebagaimana asumsi Franklin dan Pagan (2006), dapat meningkatkan produktivitas yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini mendukung temuan Arta, *et al.* (2022), Ellesia, *et al.* (2022), Ali dan Simamora (2022), Syahrini *et al.* (2022), Nasution dan Priangkatara (2022), Zulmariad *et al.* (2022) serta Maryani *et al.* (2021) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

### c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,274 dengan nilai (t) sebesar 6,317 dengan probabilitas sebesar 0,000. Koefisien regresi bertanda positif berarti peningkatan nilai rata-rata Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ), maka akan diikuti oleh peningkatan rata-rata Variabel Kinerja (Y). Karena nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka Hipotesis  $H_3$  yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja, diterima.

Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diukur ialah gaya pimpinan Koseka selaku atasan tertinggi tingkat organisasi lapangan. Gaya kepemimpinan transformasional ternyata diterapkan oleh atasan dalam memimpin para PPL. Penerapan gaya kepemimpinan yang transformasional ini cukup efektif dan mampu mendorong pemahaman PPL secara lebih mendalam perihal tujuan kegiatan pendataan. Sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang transformasional memiliki kemampuan untuk merancang visi, dan membuat bawahan merasa terhubung secara emosional dengan visi tersebut. Selanjutnya, PPL selaku bawahan merasa termotivasi untuk mencapai sasaran kerja. Pemimpin yang transformasional ini membantu bawahan untuk mengidentifikasi potensi mereka dan memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karena individu merasa diberdayakan untuk mencapai *outcomes* yang lebih baik. Pemimpin yang transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja di mana gagasan baru diterima dengan lebih baik. Pimpinan mampu mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja tim karena membuka peluang untuk perkembangan selama pelaksanaan tugas.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional tidak hanya memengaruhi kinerja bawahan melalui faktor eksternal seperti inspirasi, tetapi juga melalui pengembangan individu dan perubahan budaya kerja. Seiring dengan berjalannya waktu, dampak positif kepemimpinan transformasional ini dapat termanifestasi dalam pencapaian kinerja yang berkelanjutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bass (1985) bahwa kepemimpinan transformasional lebih berorientasi pada mengubah pola pikir, nilai yang dianut, dan perilaku bawahan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik. Pemimpin transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dengan bawahan mereka. Hal ini menciptakan ikatan emosional yang mendalam dan meningkatkan kepercayaan. Kinerja bawahan meningkat karena perilaku atasan yang menghasilkan rasa kepercayaan, perilaku atasan yang memberikan arti dan tantangan, stimulasi atasan akan ide-ide baru dan daya inovatifnya serta perilaku atasan dalam memperlakukan bawahan dengan penuh perhatian. Hasil penelitian ini mendukung temuan Arta

*et al.* (2022), Ellesia *et al.* (2022), Zulmariad *et al.* (2022), Sakerani *et al.* (2021), Saputro dan Melinda (2021), serta Prayogi dan Lesmana (2019).

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN**

Motivasi yang dibentuk oleh adanya dukungan dan interaksi sosial di lingkungan kerja, peluang aktualisasi diri, tingkat kendali atas pekerjaan serta rasa puas dalam bertugas terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja, kontribusi bawahan pada fungsi sosial lingkungan kerja, serta meminimumkan perilaku bawahan yang mungkin merugikan di lingkungan kerja. Selain itu, adanya kepatuhan terhadap disiplin waktu, disiplin pada aturan yang ditetapkan serta disiplin terhadap tanggung jawab selama bertugas mampu mendorong produktivitas dan efisiensi yang tercermin melalui peningkatan efektivitas kerja, peningkatan fungsi sosial bawahan dalam berkolaborasi serta tertekandalnya perilaku *counterproductive* bawahan. Kepemimpinan transformasional juga meningkatkan kinerja dengan memengaruhi dan mengubah perilaku organisasi ke arah yang lebih produktif dengan pemberdayaan para bawahan secara individu melalui sosok pemimpin.

Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode Slovin yang dibatasi pada tingkat kelonggaran ketidakteelitian sebesar 10%. Peneliti selanjutnya dapat menurunkan tingkat kelonggaran menjadi 5% untuk diperoleh jumlah sampel yang lebih besar dalam generalisasi. Kemudian, besaran sampel yang disarankan oleh Hair (2015) yaitu sebesar 5 -10 kali indikator variabel. Secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan 16 indikator variabel, sedangkan jumlah sampel sebesar 81 responden atau sekitar 5 kali jumlah indikator variabel. Disarankan jika peneliti selanjutnya hendak melakukan pengujian kembali agar menambah kelipatan sampel sebesar 6 hingga 10 kali lebih banyak. Secara terbatas, penelitian ini menguji pengaruh eksogen terhadap variabel endogen tanpa melalui variabel eksogen lainnya. Disarankan peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel intervening atau moderasi yang secara teoritis berkorelasi dengan variabel kinerja sebagai variabel endogen. Di samping *Individual work performance* (IWP) sebagai skala pengukuran kinerja, peneliti selanjutnya dapat menggunakan skala pengukuran lainnya sebagai basis penentuan indikator kinerja seperti metode *360 Degree*, metode *Moora* atau metode *Analytic Network Process*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abrams, Roger I. dan Nolan, Dennis R. 1985. Toward a Theory of "Just Cause" in Employee Discipline Cases. *Duke Law Journal*, Vol. 1985, No. 3/4, *Sixteenth Annual Administrative Law Issue* (Jun.- Sep., 1985), hal. 594-623.
- Ali, Ira Yusnita dan Simamora, Rusdiana. 2022. Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 6, No. 1/ April 2022, hal. 124-135
- Anggreni, L.P.S., Yasa, P.N.S, dan Sitiari, N.W. 2019. The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume 6, Nomor 1, 2019*, hal. 48-59
- Arta, D.N.C., Rijal, S., Samsudin, H., dan Sutaguna, I Nyoman T. 2022. Investigating the Factors Influencing Employee Performance. *International Journal of Economics and Management Research*, Vol. 2 No.1 April 2023, hal. 63-75
- Avolio, B.J. and Bass, B.M. 2001. *Developing Potential across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. London: Psychology Press
- Bass, B M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press, New York.

- \_\_\_\_\_. 1990. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, Vol. 18, No. 3, hal. 19-31
- Brauers, W., dan Zavadskas, E.K. 2006. The MOORA method and its application to privatization in a transition economy. *Control and Cybernetics Vol. 35 No. 2: 445-451*
- Church, A. H., dan Bracken, D. W. 1997. Advancing the State of the Art of 360-Degree Feedback: Guest Editors' Comments on the Research and Practice of Multirater Assessment Methods. *Group & Organization Management*, 22(2), 149–161. DOI: 10.1177/1059601197222002
- Cooper, D. R., dan Schindler, P. S., 2013. *Business Research Methods*. Twelfth Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York, NY 10020.
- Ellesia, N., Sunarto, A., dan Mundariyah, S.K. 2022. Employee Performance Based On Leadership and Discipline at CV. Wina Purnama Pamulang South Tangerang. *Indonesian Journal of Contemporary Education*, Vol. 4, No. 1, April 2022, hal. 29-33
- Farisi, S., Irnawati, J., dan Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33
- Franklin, Aimee L. dan Pagan, Javier F. 2006. Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 26, No. 1 March 2006 52-73
- Grahn, B., dan Gard, G. 2008. Content and Concurrent Validity of the Motivation for Change Questionnaire. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(1), 68–78.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., dan Anderson, R.E. 2019. *Multivariate Data Analysis, Eighth Edition*. Cengage Learning, EMEA
- Koopmans, L., Bernaards, Claire M., Hildebrandt, Vincent H., Buuren, Stef van, Beek, Allard J. van der., Vet, Henrica C.W. de. 2014. Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*. 2014; 15(2): 124-149
- Lateiner, Alfred R. 1954. *The techniques of supervision*. National Foremen's Institute
- Maryani, Y., Entang, M., dan Tukiran, M. 2021. The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOsmas)*, Volume: 02 No. 02: 1-16
- Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Morris, M. David. 1955. Labor Discipline, Trade-Unions, and the State in India. *Journal of Political Economy*, Vol. 63, No. 4 (Aug., 1955), hal. 293-308
- Nasution M.I., dan Priangkatara, N. 2022. Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, Vol. 1 Issue 1, February, 2022, hal. 50-64
- Newar, R. M. C. dan Khuzaini. 2022. Analysis Of Factors That Affect Employee Work Discipline At The Office Of The Planning And R&D Agency Sikka Regency. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, Surabaya, March 5-6th,
- Noviyanti, E., Syofyan, E., dan Evanita, S. 2019. The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman. *Third International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019)*, Vol 97: 685-695

- Prayogi, Muhammad Andi dan Lesmana, Muhammad Taufik. 2019. The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, Vol 161: 123-127
- Safitri, U.L., Widagdo, B., dan Novianti, K.R. 2022. The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Jamanika Vol.02 (02)*, hal. 120-28
- Sakerani, Suhaimi, Wahdini, E., dan Amberansyah. 2021. Principal Leadership and Teacher Work Motivation Synergize with Kindergarten Teacher Performance in Banjarmasin City. *J Adv Educ Philos*, 5(7): 193-204.
- Saputro, Vica dan Melinda, Tina. 2021. The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline on Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management, Business, and Entrepreneurship (RMBE)*, Vol. 1, No. 1: 8-15
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sipahi, S. dan Timor, M. 2010. The analytic hierarchy process and analytic network process: an overview of applications. *Management Decision*, Vol. 48 No. 5, hal. 775-808. DOI: 10.1108/00251741011043920
- Suprihatin, Rachmawati, D.W., Sasongko, R.N., Ma'arif, M.A., dan Kader, M.A.K. 2022. The Effect of Work Motivation and Discipline on The Performance of The Leading Teachers of Madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 06 No. 03 July (2022) : 693-704
- Zulmariad, R., Indrayani, Khaddafi, M., dan Wibisono, C. 2022. The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Toward Employee's Performance. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, Volume 2 No. 2, hal. 305-310