

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi institusi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sunarsi, 2018). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Pegawai sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Pelayanan administrasi merupakan salah satu bagian dari pemberian dukungan Sekretaris DPRD pada tugas dan fungsi DPRD. Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretaris DPRD memimpin Sekretariat DPRD yang secara teknis bertanggung jawab kepada Ketua DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekda. Sedangkan tugas Sekretaris DPRD Kabupaten Dharmasraya adalah melaksanakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, dalam membantu tupoksi DPRD, serta mengakomodir tenaga ahli yang dibutuhkan DPRD sesuai dengan kebutuhan sesuai dengan Perda Kab Dharmasraya No. 12 Tahun 2016.

Sikap dan perilaku lebih diutamakan oleh Setwan Kabupaten Dharmasraya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat secara tanggap, transparan, dan tepat guna dalam mendukung *good government* yang didasarkan kepada tupoksinya. Dalam realitasnya, di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Dharmasraya

juga sama seperti instansi lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja pegawai terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masih banyaknya keluhan- keluhan masyarakat yang menyatakan rendahnya kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Dharmasraya dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari capaian Kinerja Setwan Kabupaten Dharmasraya Tahun 2017 dari Renstra Tahun 2014-2019 yang dijabarkan dalam Renja, yaitu sasaran yang ditetapkan selama Tahun 2017 dapat terpenuhi. Pencapaian sasaran tersebut, yaitu Sasaran 1, berkembangnya kualitas ketrampilan, pengetahuan dan wawasan sumber daya aparatur, serta peralatan kerja di Lingkungan Setwan Kab. Dharmasraya mencapai 77,77%. Sasaran 2, Meningkatnya planning kerja dan pengelolaan keuangan yang baik dan tertib sesuai dengan perencanaan atau program sebesar 68,99%. Sasaran 3, Frekuensi pelaksanaan dan penyelenggaraan rapat-rapat persidangan yang membaik di setiap kegiatan DPRD ada 67,55%, dan Sasaran 4, Terwujudnya keselarasan dan kesesuaian produk hukum sekitar 68,42%. Berdasarkan kenyataan tersebut, terjadi penurunan kinerja pegawai Setwan Kab. Dharmasraya 2014-2019 sebesar 7,77 % dibandingkan dengan periode 2009-2014, yaitu dalam capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2009-2014 mencapai 78,45%, sedangkan pada tahun 2014-2017 hanya mencapai 70,68 %. Untuk melihat tingkat disiplin kerja, berikut data absensi pegawai kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari – September 2022

| NO | BULAN | JUMLAH ABSENSI PEGAWAI BULAN JANUARI-SEPTEMBER 2022 | | | | | TOTAL | TOTAL PERSEN TASE |
|--------|-----------|--|------|---------------------|------|---------------|-------|-------------------------|
| | | SAKIT | IZIN | TANPA KETERANGAN | CUTI | DINAS LUAR | | |
| 1 | JANUARI | 13 | 18 | 5 | 8 | 17 | 61 | 8,39% |
| 2 | FEBRUARI | 12 | 23 | 5 | 5 | 8 | 53 | 7,29% |
| 3 | MARET | 15 | 22 | 2 | 0 | 21 | 60 | 8,25% |
| 4 | APRIL | 8 | 15 | 5 | 4 | 55 | 87 | 11,97% |
| 5 | MEI | 13 | 10 | 3 | 0 | 132 | 158 | 21,73% |
| 6 | JUNI | 9 | 9 | 6 | 7 | 30 | 61 | 8,39% |
| 7 | JULI | 18 | 14 | 4 | 7 | 27 | 70 | 9,63% |
| 8 | AGUSTUS | 20 | 11 | 3 | 4 | 51 | 89 | 12,24% |
| 9 | SEPTEMBER | 17 | 8 | 8 | 5 | 50 | 88 | 12,10% |
| JUMLAH | | | | | | | 727 | 100,00 % |

(Sumber : Data Kepegawaian DPRD Kabupaten Dharmasraya)

Dari presentasi absensi pegawai DPRD Kabupaten Dharmasraya bulan Januari – September 2019 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah pegawai yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Absensi tertinggi berada pada bulan Mei dengan tingkat absensi 21.73%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Februari dengan tingkat absensi 7.29%. Ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai pada instansi untuk selalu bersedia mengabdikan pada instansi dan melakukannya dengan sukarela.

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Terlihat kinerja pegawai dilingkungan sekretariat DPRD Kabupaten Dharmasraya masih rendah dengan dibuktikan adanya data capaian kinerja pegawai, hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan.

Menurut (Hutagalung et al., 2020) menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Kinerja yang baik dapat di pengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan kerja pegawai yang terlibat dari penampilan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Jika kemampuan kerja seorang pegawai bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang pegawai tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan

organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Pada perkembangannya banyak ditemukan pegawai yang kurang bertanggung jawab sehingga sering kali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan sekretariat DPRD Dharmasraya mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan dimana orang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya (organisasi) untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, namun selalu memberi buah yang mampu menjadi pemicu yaitu dengan menghargai setiap prestasi kerja yang ada, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir teradap pegawai, seingga setiap kerja keras yang dilakukan pegawai akan selalu diperatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi pegawai agar tetap nyaman saat bekerja. Sehingga banyaknya target yang mesti di raih jika diimbangi dengan hal-hal tersebut bisa memulikan kembali kinerja pegawai. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahannya terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi Ini menunjukkan bahwa sebuah kepemimpinan sangatlah penting untuk mendorong sebuah organisasi meraih tujuannya.

Konsep kepemimpinan transformasional memiliki sejarah yang panjang, sebagaimana ditulis oleh (Wibowo, 2019). Istilah kepemimpinan transformasional pertama kali diciptakan oleh JV Downton di Rebel. Namun yang pertama kali mengenalkan konsep ini adalah James MacGregor Burns yang dituangkan dalam bukunya *Kepemimpinan* pada tahun 1978, selama penelitian tentang kepemimpinan politik, tetapi istilah ini sekarang digunakan dalam psikologi organisasi. Konsep ini digambarkan bukan sebagai seperangkat perilaku tertentu, melainkan proses yang berkelanjutan di mana para pemimpin dan pengikut mengangkat tingkat moralitas dan motivasi satu sama lain lebih tinggi.

Selain masalah kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi untuk bekerja dari pegawai masih kurang terbukti banyak pegawai yang malas- malasan untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi dimana terjadi suatu interaksi dengan ciri khas masing-masing serta adanya suatu kepentingan yang akhirnya dapat membentuk perilaku, gaya hidup dan etika kerja yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Hal ini menyebabkan setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakikat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, strategi dan gaya hidup kepemimpinan dimana pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap berjalan.

Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Sedangkan menurut (Mujiatun, 2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Sekretariat DPRD Kabupaten Dharmasraya dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien dan profesional serta memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi. Kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Dharmasraya mendukung dan memberi kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ditambahkan bahwa PNS sebagai aparatur negara merupakan sumber daya manusia bagi pembangunan nasional memiliki peran strategis, baik dalam penyelenggaraan kehidupan negara maupun dalam rangka kelancaran dan keberhasilan pembangunan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh tidak adanya disiplin kerja. Oleh karena itu, salah satu cara untuk menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik adalah dengan menerapkan disiplin kerja karena sering kali terjadi pegawai yang terlambat masuk dan masih banyak pegawai yang lalai dalam jam masuk kerja sesuai dengan peraturan yang sudah diterapkan. Akibatnya dapat mengalami penurunan suatu kinerja di suatu organisasi.

Menurut (Astria, 2018) Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan pegawai pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku pegawai dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja organisasi.

(Kelimeda et al., 2018) disiplin kerja merupakan upaya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan serius. Disiplin kerja dalam hal tersebut dapat berupa waktu, misalnya datang bekerja dengan tepat waktu. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sejauh mana rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang ditugaskan kepadanya oleh semua aturan yang dirancang oleh perusahaan. pegawai yang berperilaku disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaan karena mampu mengatur apa adanya priotasnya agar performanya juga bagus.

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Laia, 2021) memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini yakni judul penelitian atau topik pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai kesamaan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pun memiliki kesamaan terhadap penelitian saat ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif dengan teknik analisis data regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deliserdang. Sementara itu, perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya pelaksanaan penelitiannya dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deliserdang. Sementara itu, pada objek pelaksanaan penelitian saat ini dilaksanakan pada kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tarmiz, 2021) memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini yakni judul penelitian atau topik pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, kesamaan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kota Bogor. Sementara itu, perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya pelaksanaan penelitiannya dilaksanakan pada

BPBD Kota Bogor. Sementara itu, pada objek pelaksanaan penelitian saat ini dilaksanakan pada kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2021) memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini yaitu judul penelitian analisis kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, kesamaan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPN Kabupaten Indramayu. Sementara itu, perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya pelaksanaan penelitiannya dilaksanakan pada BPN Kabupaten Indramayu. Sementara itu, pada objek pelaksanaan penelitian saat ini dilaksanakan pada kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. Dengan adanya motivasi kerja tingkat keseriusan pegawai akan meningkat.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional Dan motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya disiplin kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya hal ini dibuktikan dengan capaian kinerja yang belum maksimal.
2. Belum optimalnya motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
3. Motivasi pegawai yang masih rendah serta kurangnya dorongan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Kurangnya penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
5. Terdapatnya pegawai yang stress karena tingginya tuntutan kerja yang harus dilakukan pegawai Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
6. Lingkungan kerja yang belum optimal dibuktikan dengan kurangnya fasilitas kerja.
7. Belum optimalnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
8. Masih ditemukannya pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja.
9. Belum maksimalnya komunikasi dalam pemecahan masalah yang ada dilingkungan kerja

10. Komunikasi yang belum baik antara pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan transformasional (X1), dan motivasi kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya ?

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat, adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

4. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.