

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasal 18 Ayat (1) dalam Undang-undang 1945 (UUD 1945) menyebutkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Pemerintah Daerah dalam Pasal 1 Nomor 2 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Karly & Setiawan, 2024).

Lebih lanjut dinyatakan dalam Pasal 18 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa “Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum.” Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap daerah kabupaten atau kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). DPRD menyelenggarakan urusan pemerintah berdasarkan asas otonomi (Karly & Setiawan, 2024).

Dari pengaturan pasal diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karena wilayah Indonesia sangat luas dan setiap daerahnya memiliki karakteristik masing-masing maka untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan maka Indonesia membagi menjadi beberapa bagian atau provinsi atau daerah, contohnya yaitu Jawa tengah, Jawa Barat, Jakarta, Bengkulu, dan Provinsi lainnya. Setiap provinsi memiliki pemerintahan daerah atau dalam sistem Indonesia dikenal dengan istilah desentraliasasi dimana pemerintah pusat memberikan wewenangnya kepada pemerintah daerah untuk mengatur kepentingan daerahnya selama tidak akan bertentangan dengan pemerintah pusat atau NKRI. Munculnya sistem otonomi daerah juga dapat memunculkan lembaga daerah yang berpotensi memiliki tanggungjawab dalam mengatur perihal kebutuhan dan ketertiban daerah (Dewi & Bharata, 2021).

Dalam menjawab hal tersebut maka muncul lembaga daerah yaitu DPRD Kota Dumai yang berperan sebagai wakil pemerintah pusat dalam mengelola potensi yang ada Kota Dumai. Keberadaan DPRD Kota Dumai merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai kewajiban untuk mewujudkan kesejahteraan daerah. Terlebih mengingat wilayah Indonesia dan pemerintahan Indonesia yang dibagi menjadi provinsi dengan sistem otonomi daerah kemudian membuat DPRD Kota Dumai melalui APBD dengan fungsi anggaran yang dapat memaksimalkan segala potensi ataupun melaksanakan dan mengelola segala kegiatan daerah dengan baik dan tepat sasaran. Aparatur Sipil Negara yang di singkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada

instansi pemerintahan, dengan perjanjian kerja yang di angkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan di serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau di serahi tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundangundangan. ASN mempunyai kedudukan dan peranan yang penting dalam menentukan penyelenggaraan Negara/Pemerintah. Kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada semangat, tekad, sikap mental, kedisiplinan, dan motivasi kerja aparatur negara. Mengingat sangat pentingnya ASN dalam pembangunan nasional proses pembangunan yang dilakukan harus secara sadar, berencana dan berkelanjutan oleh suatu bangsa untuk mencapai tujuan nasional negara atau bangsa tersebut (Indah et al., 2020).

Karyawan adalah orang yang bekerja untuk suatu pemberi kerja berdasarkan ketentuan kontrak kerja tertulis atau lisan untuk melakukan tugas tertentu yang terkait dengan suatu pekerjaan atau kegiatan. Mereka menerima kompensasi yang dikirimkan secara berkala. Mereka menerima penyelesaian yang bergantung pada pemenuhan kerangka waktu tertentu, penyelesaian tugas, atau persyaratan lain yang ditetapkan pemberi kerja ini juga berlaku bagi mereka yang memegang jabatan di organisasi pemerintah. Pegawai adalah individu yang bekerja untuk pemberi kerja, baik dalam status pegawai tetap maupun tidak tetap, berdasarkan kesepakatan kerja yang dapat berupa perjanjian tertulis atau lisan, untuk menjalankan tugas dalam posisi atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Aryati et al., 2022).

Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun. Kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan yang seharusnya mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih banyak yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain (Arif et al., 2023).

Seluruh aparatur negara dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan public sesuai dengan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, disertai dengan perkembangan dalam memberikan pelayanan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Kemudian, peningkatan kapasitas serta kualitas aparatur negara saat ini menjadi pusat perhatian masyarakat, sebab aparatur atau pegawai pemerintahan memiliki peran yang strategis karena fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kebutuhan akan terciptanya pegawai pemerintahan yang berkualitas, efisien serta profesional semakin meningkat sejalan dengan adanya perubahan yang terjadi akibat dari pembangunan dan dampak dari perubahan eksternal lainnya baik di tingkat regional maupun global. Pentingnya

peran pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, bedampak kepada keharusan agar setiap pegawai negeri sipil memiliki kemampuan kerja yang tinggi, terampil, memiliki kompetensi dan sikap yang baik, serta memiliki motivasi kerja tinggi agar mampu melaksanakan tugas dan kewajiban (Suciati et al., 2022).

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak bisa dipungkiri oleh faktor kualitas kinerja suatu pegawai. Kinerja dalam suatu organisasi salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas baik itu dilembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profiet oriented* dan *profit non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau organisasi pada periode tertentu (Novriansya et al., 2022).

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah aspek penting yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu perusahaan (Bakhtiar, 2023).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia yang umum dan bawahan khususnya. Motivasi berfokus pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Bakhtiar, 2023).

Motivasi juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri. Problematika kedisiplinan sering dijumpai mulai dari masalah keterlambatan masuk kantor, jam istirahat yang kurang efektif dan masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja berlangsung, tentunya waktu yang seharusnya dimanfaatkan akan terbuang sia-sia. Hal tersebut akan menghambat efektivitas operasional perusahaan, jika para pegawai tidak disiplin maka pekerjaan yang ada semua akan terbengkalai dan membuat kinerja pegawai akan menurun. Hal ini sudah jelas bahwa kedisiplinan sebagai kunci kelancaran kegiatan (Tusniwita & Susanti, 2023).

Kepemimpinan yang menjalankan kepemimpinan transformasional dianggap menjadi lebih efektif dengan hasil lebih optimal dari pada yang menerapkan kepemimpinan transaksional karena kepemimpinan transformasional dapat menggerakan pengikut kearah pencapaian tujuan lebih dari yang diharapkan sebelumnya. Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan (Ramadanto et al., 2020).

Menurut Arifin & Sasana (2022) disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam

sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja.

Berikut adalah tabel penelitian Kinerja Pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai pada bulan Januari-Desember 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari-Desember 2023

| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Absensi Pegawai Bulan Januari-Desember 2023 | | | | | Total | Total Persentase |
|---------------|-----------|----------------|--|-----|----|----|-----|-------|------------------|
| | | | Jumlah Hari Kerja | H | A | C | D | | |
| 1 | Januari | 44 | 21 | 455 | 0 | 34 | 397 | 886 | 9,213% |
| 2 | Februari | 45 | 20 | 475 | 0 | 5 | 553 | 1.033 | 10,742% |
| 3 | Maret | 45 | 21 | 509 | 20 | 0 | 416 | 945 | 9,827% |
| 4 | April | 45 | 14 | 484 | 45 | 2 | 252 | 299 | 3,109% |
| 5 | Mei | 44 | 21 | 510 | 0 | 13 | 385 | 908 | 9,442% |
| 6 | Juni | 45 | 17 | 431 | 3 | 9 | 309 | 752 | 7,820% |
| 7 | Juli | 45 | 20 | 546 | 0 | 2 | 347 | 893 | 9,286% |
| 8 | Agustus | 46 | 22 | 570 | 25 | 11 | 411 | 1.017 | 10,576% |
| 9 | September | 46 | 20 | 457 | 11 | 11 | 540 | 1.019 | 10,596% |
| 10 | Oktober | 45 | 23 | 452 | 78 | 21 | 471 | 1.022 | 10,628% |
| 11 | November | 45 | 22 | 476 | 0 | 6 | 514 | 996 | 10,357% |
| 12 | Desember | 46 | 19 | 631 | 0 | 4 | 233 | 868 | 9,026% |
| Jumlah | | | | | | | | 9.616 | |

Sumber: Data Kepegawaian DPRD Kota Dumai

Dari presentasi absensi kepegawaian DPRD Kota Dumai bulan Januari-Desember 2023 dapat dilihat bahwa masih banyak jumlah pegawai yang absen karena

alpa dan cuti. Absensi tertinggi berada pada bulan Oktober dengan tingkat absensi 10,628%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan April dengan tingkat absensi 3,109%. Ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai pada instansi untuk selalu bersedia mengabdi pada instansi dan melakukannya dengan suka rela.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdi et al. (2021), Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati & Yudianto (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Martha et al. (2020) dapat dikarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya variabel motivasi kerja disini berhasil memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang awalnya positif tetapi tidak signifikan menjadi positif signifikan. Peran dari motivasi kerja disini terlihat positif, bahwasanya kinerja karyawan dapat

menjadi lebih baik apabila karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja, dan juga peran atau tugas seorang pemimpin disini harus bisa menjadi motivator terbaik bagi karyawan untuk bisa mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasidjo (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi motivasi. Dimana kepemimpinan transformasional telah berhasil memotivasi karyawan untuk melakukan perubahan dan menerima tujuan baru dalam melakukan sesuatu sesuai visi misi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Sasana (2022), Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin sangat penting bagi organisasi terutama untuk memotivasi karyawan agar lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Trihudiyatmanto (2020), Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Punggelan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplinnya maka akan semakin maksimal kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2021), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Fernos (2023), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota

Padang. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan hal ini disebabkan karena motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja pegawai dan perusahaan. Jika motivasi tidak diberikan secara baik maka akan berakibat terhadap menurunya tingkat kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan.

Berdasarkan isu-isu fenomena yang terjadi, teori-teori yang berkembang, serta penelitian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis juga ingin melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja pegawai terlihat dari tingkat absensi yang tinggi akibat ketidakhadiran tanpa keterangan dan izin cuti yang sering digunakan.
2. Kinerja pegawai yang belum optimal disebabkan oleh kurangnya semangat dan motivasi dalam bekerja.
3. Kepemimpinan transformasional yang belum sepenuhnya diterapkan menyebabkan rendahnya dorongan kerja pegawai.

4. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, yang berdampak pada minimnya motivasi kerja.
5. Rendahnya tingkat kedisiplinan menyebabkan produktivitas pegawai di Sekretariat DPRD Kota Dumai menurun.
6. Masih terdapat pegawai yang mengabaikan waktu kerja, sehingga efektivitas operasional perusahaan terganggu.
7. Ketidakmampuan dalam bekerja sama antarpegawai yang mempengaruhi penyelesaian tugas dan kinerja tim.
8. Kurangnya pengembangan dan pelatihan pegawai secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalitas.
9. Tidak adanya apresiasi yang cukup dari pimpinan kepada pegawai yang telah berprestasi atau menunjukkan kinerja baik.
10. Rendahnya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dorongan kerja belum cukup kuat.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti batasan masalah yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sebagai variabel *independent* (X), kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* (Y), motivasi sebagai variabel *intervening* (Z). Penelitian ini akan dilakukan pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data, secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada

Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kasubbag Kepegawaian Kabag Umum Dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakannya penelitian ini sebagai berikut :

1. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar pemikiran dalam menjalankan kepemimpinan yang dapat memotivasi pegawai untuk tercapainya tujuan yang lebih tinggi sehingga karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

2. **Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman bagi peneliti selanjutnya dan meningkatkan perkembangan terhadap teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai

bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian ini dalam bidang yang sama.