

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SIAK**

*(The Influence Of Transformational Leadership Style, Motivation And Work Discipline On The
Performance Of TPI Siak Class II Immigration Office Employees)*

SKRIPSI

OLEH :

CLARA JENNIFER
NIM. 2061201233

Jurusan : Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CLARA JENNIFER
NIM : 2061201233
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SIAK

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

Dr. AZNURIYANDI.S.E.M.Si
NIDN : 1021088602

PEMBIMBING II

Dr.HARDI,SE,MM
NIDN : 1021036101

DEKAN



Dr. DINONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA
NIDN : 1006067101

KEPALA JURUSAN MANAJEMEN



Dr. AZNURIYANDI.S.E.M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CLARA JENNIFER
NIM : 2061201233
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SIAK

KETUA



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WADELMI, S.E.I., M.Si
NIDN : 1008078602

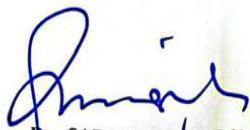
ANGGOTA



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602



Dr. HARDI, SE., MM
NIDN : 1021036101



Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN : 1002076101



PRAMA WIDAYAT, SE., MM., A.A.IK
NIDN : 1025128504

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magistar, dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh dari karya tulis ini, beserta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 20 Juli 2024

Yang Ml



ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SIAK

CLARA JENNIFER

2061201233

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak yang berjumlah 37 orang pegawai, tidak memakai teknik pengambilan sampel karena didalam penelitian ini hanya menggunakan populasi sebanyak 37 orang pegawai. Analisis data yang digunakan didalam penelitian ini Analisa deskriptif dan kuantitatif. Metode Analisa yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini terlihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.542 menunjukkan kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak bisa dijelaskan atau disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1.126, motivasi kerja sebesar 1.105 dan disiplin kerja 0,490 totalnya memberi pengaruh sebesar 65,2% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 34,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magistar, dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh dari karya tulis ini, beserta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 20 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan

Clara Jennifer

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan Anugerah-Nya yang telah memberi Kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak". Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Aznuriyandi., S.E, M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Drs. Ec. Nurmansyah SR, BSc., MM, selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Hardi, S.E., M.M, selaku pembimbing II saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
6. Untuk kedua orang tua saya, papa dan mama saya terima kasih atas segala dukungan serta doa-doanya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, tanpa kalian saya tidak bisa apa-apa.

7. Terima kasih juga buat adik-adik saya, yang selalu mendukung dan memberi motivasi kepada saya.
8. Terima kasih kepada seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam mengerjakan skripsi ini.

Pekanbaru, 20 Juli 2024

Penulis

Clara Jennifer

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1... Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2... Rumusan masalah	6
1.3... Tujuan dan manfaat penelitian	7
1.3.1.. Tujuan penelitian	7
1.3.2.. Manfaat penelitian	7
1.4... Sistematika penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS.....	10
2.1.. Telaah Pustaka.....	10
2.1.1.. Pengertian Manajemen.....	10
2.1.2.. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3.. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.1.4.. Motivasi Kerja.....	16
2.1.5.. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.6.. Pengertian Kinerja.....	22
2.1.7.. Penelitian Terdahulu.....	25
2.2.. Kerangka Pemikiran.....	26
A... Kinerja	26
B... Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	30
C... Disiplin Kerja.....	33
D... Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional	
terhadap kinerja.....	34

E... Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai	36
F... Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
G...Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Scara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
H...Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1.. Objek Penelitian.....	41
3.2.. Populasi dan Sampe.....	41
3.3.. Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.4.. Jenis dan Sumber Data.....	42
3.5.. Sumber Data.....	42
3.6.. Teknik pengumpulan data	43
3.7.. Identifikasi dann operasional variabel	43
3.8.. Analisis Data.....	49
3.9.. Uji Validitas	50
3.10 Uji Reliabilitas.....	51
3.11 Uji Hipotesis.....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SIAK	
4.1. Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.....	57
4.2. Visi dan Misi Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.....	59
4.3. Struktur organisasi	59
4.4. Aktivitas Umum Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.....	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
5.1.. Hasil penelitian	62
5.2.. Pembahasan	97
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	102
6.1. Kesimpulan	102
6.2. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA.....	103

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rata – Rata Penilaian Kinerja Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak Tahun 2019-2023.....	2
Tabel 1.2 Laporan Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak Tahun 2019-2023.....	4
Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian.....	50
Tabel 3.3 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	51
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.....	59
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	63
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja.....	65
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja.....	66
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Waktu Kerja.....	67
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Biaya Kerja.....	68
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Orientasi Pelayanan Kerja.....	69
Tabel 5.10Tanggapan Responden Tentang Integritas Kerja.....	70
Tabel 5.11Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja.....	71
Tabel 5.13Tanggapan Responden Tentang Indikator Disiplin Kerja.....	72
Tabel 5.14Tanggapan Responden Tentang Kerjasama.....	73
Tabel 5.15Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan.....	73
Tabel 5.16Rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai.....	74
Tabel 5.17Tanggapan Responden Tentang Pemimpin Yang Ideal/Kharismatik	75
Tabel 5.18Tanggapan Responden Tentang Motivasi Inspirasional.....	75
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Stimulasi Intelektual.....	76
Tabel 5.20Tanggapan Responden Tentang Pertimbangan Individual.....	77

Tabel 5.21Tanggapan Responden Tentang Motivasi Inspirasional.....	77
Tabel 5.22Rekaptulasi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan	78
Tabel 5.23Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Fisik.....	79
Tabel 5.24Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Rasa Aman.....	79
Tabel 5.25Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Sosial.....	80
Tabel 5.26Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Akan Penghargaan.....	80
Tabel 5.27Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Perwujudan Diri.....	81
Tabel 5.28Rekaptulasi Responden Motivasi Kerja.....	82
Tabel 5.29Tanggapan Responden Tentang Kehadiran.....	82
Tabel 5.30Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Pada Peraturan Kerja.....	83
Tabel 5.31Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Pada Standar Kerja.....	83
Tabel 5.32Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kewaspadaan Tinggi.....	84
Tabel 5.33Tanggapan Responden Tentang Bekerja Etis.....	85
Tabel 5.34Rekaptulasi Responden Disiplin Kerja.....	85
Tabel 5.35Hasil Uji Validitas Instrumen.....	86
Tabel 5.36Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	87
Tabel 5.37Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Tabel 5.38Hasil Uji Autokorelasi Model Summary.....	90
Tabel 5.39Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 5.40Hasil Uji t (hipotesis) Coefficientsa.....	93
Tabel 5.41Hasil Uji F (Simultan).....	95
Tabel 5.42Hasil Uji Determinasi.....	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 2 Wilayah Kerja Imigrasi Siak.....	58
Gambar 3 Hasil Grafik Histogram.....	88
Gambar 4. Hasil Grafik P-Plot 5.2.....	89
Gambar 5 Hasil uji heteroskedastisitas.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi yang telah berdiri tentu mempunyai target yang ingin diraih. Dalam rangka menggapai tujuan organisasi tersebut dibutuhkan media pendukung lainnya untuk bisa membantu tercapainya tujuan organisasi. Pendukung-pendukung tersebut diantaranya ialah adanya teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Penggunaan teknologi kini menjadi hal yang tidak bisa terelakkan dalam kehidupan saat ini, kemampuan penggunaan teknologi menjadi penanda kemajuan suatu negara, negara dikatakan maju jika mempunyai tingkatan kemampuan penggunaan teknologi yang tinggi, sebaliknya negara-negara yang tidak bisa menyesuaikan diri terhadap adanya kemajuan teknologi disebut sebagai negara gagal .

Gaya seorang pemimpin yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan pegawai akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Wujud organisasi yang baik adalah pemimpin dalam organisasi tersebut dapat mengelola dan menggerakkan anggota sesuai dengan tujuan organisasi, setiap pemimpin harus memberikan perhatian yang

serius untuk membina, memobilisasi dan mampu mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, hal tersebut diwujudkan dalam rangka pencapaian peningkatan produktivitas serta kinerja layanan sesuai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai. Suatu cara tempuh bahwa organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka untuk melihat penilaian suatu kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas III TPI Siak dapat penulis tampilkan pada table penilaian berikut :

Tabel 1.1
Rata – Rata Penilaian Kinerja Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Penilaian Kinerja Pegawai	Rata-Rata Kinerja Pegawai	Keterangan
1	2019	27	3219,3	78,15	Baik
2	2020	27	2769,3	78.96	Baik
3	2021	28	3283,4	87.00	Baik
4	2022	30	2763,6	74.12	Cukup baik
5	2023	37	2709,3	77.41	Baik

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak, 2023

Dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa Tahun 2022 merupakan Kinerja Pegawai yang menurun yang menyebabkan kinerja pegawai kurang dalam hasil kinerjanya. Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi namun juga terdapat permasalahan yang muncul pada pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Gibson dalam pasalong dalam Irham (2018:12) menyatakan kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Adapun yang melatar belakangi pemikiran tersebut dikarenakan kepuasan kerja yang jelas dapat menjadikan seorang pegawai menjadi lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya diorganisasi atau instansi.

Dari segi disiplin kerja, terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak, yaitu masih rendahnya ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan kedinasan, ketaatan terhadap perilaku dalam kedinasan serta ketaatan terhadap peraturan lainnya di institusi. Permasalahan ini dapat disimpulkan berdasarkan kebiasaan yang sudah menjadi tradisi bagi beberapa pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, dimana adanya beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu, adanya pegawai yang menunda nunda pekerjaan, dan sering terjadi kesalahpahaman yang membuat pelaksanaan kerja jadi terhambat.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut adalah laporan tingkat kehadiran Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak :

Tabel 1.2
Laporan Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (dalam 1 tahun /orang)	Jumlah Hari Kerja Pegawai Pertahun	Jumlah Absen			Presen tase (%)
					Sakit	Izin	Alfa	
1	2019	27	288	7.776	10	6	4	0,069
2	2020	27	288	7.776	9	8	4	0,072
3	2021	28	288	8.064	7	8	3	0,062
4	2022	30	288	8.640	10	7	5	0,076
5	2023	37	288	8.640	7	7	6	0,069

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak Tahun 2023

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara pra penelitian, maka dari data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai akhir tahun 2019 sebanyak 27 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 20 kali dengan persentase 0,069.

Tahun 2020 sebanyak 27 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 21 kali dengan presentase berjumlah 0,072 %. Tahun 2021 sebanyak 28 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 18 kali dengan presentase berjumlah 0,062 %. Tahun 2022 sebanyak 30 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 22 kali dengan presentase berjumlah 0,076 %. Tahun 2023 sebanyak 37 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 21 kali dengan presentase berjumlah 0,069 %.

Dari data tersebut jelas terlihat bahwa terjadinya suatu kenaikan absensi yang disebabkan karena adanya sosok gaya kepemimpinan yang memegang peran penting dalam kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja para pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak. Hal ini sesuai dari jumlah persentase laporan tingkat kehadiran Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak dari tahun 2019 sampai dengan 2023.

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, namun berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi namun juga terdapat permasalahan yang muncul pada pemberian motivasi kerja serta disiplin kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi dan akan mempengaruhi agar tercapainya kinerja organisasi yang berkualitas, serta akan mempercepat tercapainya tujuan instansi melalui motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi dari pegawainya. Ada beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu :

Indriawaty Rizky Siregar, Andi, Margaretha Pink Berlianto (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh pada lingkungan kerja dan *work-life balance*.

Farendra Masdilana, Nurul Maharani, Rahmawati Nurul, Hanifa Maulida (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi

kelas II TPI PONOROGO Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai dibuktikan dari hasil uji regresi linier sederhana.

Nanda Alifah Sugiart (2023) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Ada beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mela Aryani (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Kepemimpinan Tidak Pengaruh Positif Terhadap Disiplin Kerja.

Maka dari itu berdasarkan beberapa penelitian diatas dan fenomena yang ditemukan peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak dengan Judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SIAK”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak ?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak ?

I.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

3. Bagi Penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan proposal ini, pada sistematika penulisan ini, penulis telah menyusun beberapa bab, dimana masing-masing bab dalam proposal ini merupakan suatu rangkaian yang saling berhubungan.

Sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BABII:TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam Bab ini menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan penulisan,diantaranya kajian terdahulu, konsep dan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data,teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang sejarah singkat instansi, Struktur organisasi instansi dan aktivitas-aktivitas di dalam instansi pemerintahan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini adalah bab terakhir yang akan membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian tersebut dan akan memberikan saran-saran atas hasil tersebut.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dengan demikian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi gaya kepemimpinan bahwa indikator pertimbangan individual memiliki skor tertinggi 4,62 dan stimulasi intelektual 4,43. Dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi motivasi kerja yang menunjukkan bahwa indikator perwujudan diri memiliki skor tertinggi yaitu 4,70, indikator kebutuhan rasa aman 4,59. Lalu variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi disiplin kerja bahwa indikator ketaatan pada peraturan kerja memiliki skor tertinggi yaitu 4,70 dan indikator kehadiran memiliki skor 4,51. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dengan demikian penulis memberikan beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. saran untuk Kantor Imigrasi Kelas II TPI Siak perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan cara memiliki komunikasi yang

baik, perlu juga ditingkatkannya disiplin kerja yang baik seperti hadir dan pulang tepat waktu, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien agar pekerjaan selesai tepat waktu.

2. Saran akademik untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khusus nya dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena setiap waktu terus terjadi dinamika dalam pengelolaan organisasi.

3. bagi peneliti selanjut nya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

Ajabar, 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : CV. Budi Utama.

- Amirullah, 2017. **Pengantar Manajemen Fungsi – Proses – Pengendalian**.
Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Budihardjo, 2017. **Panduan Praktis Penilaian Karyawan**. Jakarta :
Penebar Swadaya Grup.
- Rumondan, Astri, 2021. **Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan
Bisnis**. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Nurmansyah. 2017. **Manajemen Modern Konsep, keterampilan dan Praktik**,
Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah. 2018. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pekanbaru.
Unilak Press
- Nurmansyah. 2019. **Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan**.
Pekanbaru. Unilak Press
- Nurmansyah. 2023. **Metodologi Riset Manajemen Bisnis**. Pekanbaru. Unilak
LPPM
- Setiana, Andi Robith, 2022. **Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan**. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- Sukatin, 2022. **Manajemen Dan Evaluasi Kerja**. Yogyakarta : CV Budi Utama
- Susanto,Yohanes,2017. **Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan
Koperasi**.Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Suwarno, Suparjo Adi 2021. **Manajemen Pendidikan Teori, Konsep dan
Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan Islam**. Jawa Barat : CV. Adanu
Abimata
- Esthi, R.B, Marwah, Y.N, 2020, **Knerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja
Pada PT. Asahi Indonesia**. *Forum Ekonomi*, 22 (1), 130-137
- Sherlie, Hikmah, 2020, **Pengaruh Motivasi Disiplin Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia**. *Motivasi Jurnal
Manajemen Dan Bisnis*, 5 (1).
- R Terry George, Leslie W Rue, 2019, **Dasar-Dasar Manajemen**. Jakarta: Pt Bumi
Aksara
- JURNAL PENELITIAN

- Farendra Masdilana, Nurul Maharani, Rahmawati Nurul, Hanifa Maulida. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II NON TPI Ponorogo***. Journal Of Administration And Internastional Development. Vol . 3 No.1.2023.
- Oktarina Nur Ar Rasyid. ***Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD***. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 10 Nomor 1. 2022.
- Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan***. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. Volume 4 Nomor 2. Juli. 2021.
- Muhammad Rizal. Irfan Yantu, Robiyati. ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo***. Jurnal Ilmiah Dan Bisnis Vol. 5. No 2. September. 2022.
- Rahmawati, Sukmawati Samad,Arifin, Muhsin Wahid. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPKD Kabupaten Enrekang***. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.5 No.2. April. 2022.
- Gunawan, Ahmad, Sucipto, Imam dan Suryadi. ***Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi***. IKRA-ITH Ekonomika Vol 3 No 1, hal.1-12. 2020.
- Ni Kadek Ayu Dinah Priska, Made Ika Prastyadewi , I Nyoman Resa Adhika Nian tana Sikka. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere***. Jurnal Penelitian MahasiswaVol.1, No.6 Hal 164-179 November 2023.