

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN  
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI JAWA TIMUR**

**Charisma Dela Safitri**

**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**E-mail : [charismacharisma82@gmail.com](mailto:charismacharisma82@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. Populasi terdiri dari 56 karyawan yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan seluruh populasi dijadikan sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengujian menggunakan SPSS 25. Analisis dilakukan melalui regresi linier berganda, Uji F, dan Uji T. Pengujian lain melibatkan uji instrumen data seperti validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik termasuk normalitas, multikolonieritas, dan heterokedasitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Secara simultan, variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

**Kata Kunci ; Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This research aims to investigate the impact of transformational leadership variables, work discipline and work motivation on employee performance at the National Narcotics Agency of East Java Province. The population consists of 56 employees who are Civil Servants (PNS), with the entire population being sampled. The research method used is quantitative with testing using SPSS 25. Analysis is carried out through multiple linear regression, F Test, and T Test. Other tests involve testing data instruments such as validity, reliability, and classic assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The research results show that transformational leadership and work motivation have a positive and significant influence on employee performance, while work discipline has a positive and insignificant influence. Simultaneously, the variables transformational leadership, work discipline and work motivation have an influence on employee performance at the National Narcotics Agency of East Java Province.*

***Keywords ; Transformational Leadership, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance***

## **PENDAHULUAN**

### **Fenomena**

Menurut survey yang dilakukan oleh jobstreet pada bulan Oktober 2022, sebanyak 73% karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, menekankan pentingnya peran kinerja karyawan dalam pertumbuhan perusahaan.

Sehingga kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja disini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan badan narkotika nasional provinsi jawa timur.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Salam, et al (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### **Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Menurut Klau, et al (2020), merujuk pada pemimpin dengan visi kuat, memberikan inspirasi, memiliki orientasi jangka panjang, dan mampu menciptakan perubahan serta loyalitas kerja yang tinggi.

### **Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Wau & Samalua (2021) disiplin kerja mencakup sikap patuh terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta siap menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

### **Motivasi Kerja (X3)**

Menurut Robbins & Judge (2018:127), adalah kesediaan untuk

memberikan upaya tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang sejalan dengan memenuhi kebutuhan individu.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **AMO (Ability, Motivation, Opportunity)**

##### **1. Ability (Kemampuan)**

Menurut Salam, et al (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

##### **2. Motivation (Motivasi)**

Stock & Seliger (2016) berpendapat bahwa memberikan motivasi kepada karyawan di perusahaan dapat dicapai dengan mengembangkan budaya dan iklim organisasi yang mendukung pertumbuhan bisnis. Meningkatkan motivasi internal dan kreativitas dapat secara positif memengaruhi efektivitas dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam konteks penerapan teknologi informasi.

##### **3. Opportunity (Peluang)**

Schneider (2018) menyatakan bahwa mendukung perkembangan dan pertumbuhan dapat dicapai dengan memberikan peluang untuk mengambil risiko.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Sinalmbelal (2018:480), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam aspek kualitas dan kuantitas, yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Robbins (2016:27) menyebutkan bahwa penilaian tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut:

(1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan, kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan

(2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dan ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah yang diselesaikan oleh karyawan.

(3) Ketetapan waktu

Tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan, sedangkan dari sudut pandang koordinasi dan dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia digunakan untuk aktivitas lainnya.

(4) Efektivitas

Kegiatan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi yang digunakan untuk menaikkan hasil dari

setiap unit dalam menggunakan sumber daya pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber daya teknologi yang digunakan secara maksimal oleh karyawan.

(5) Kemandirian

Seseorang yang mampu melaksanakan tugas tanpa adanya bantuan, bimbingan, arahan dan pengawasan dari atasan.

**Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Budiwati, dkk. (2020) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menilai kemampuan dan potensi setiap bawahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, serta memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang untuk memperluas tanggung jawab dan wewenang bawahan dimasa yang akan datang.

Rivai (2013:15) menetapkan indikator dari kepemimpinan transformasional sebagai (1) Kharisma, (2) Inspirasi, (3) Rangsangan Intelektual, dan (4) Pertimbangan Individual.

**Disiplin Kerja (X2)**

Sinalmbela (2018:335) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesediaan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun secara berkesinambungan, dan patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Edy Sutrisno (2016:94) mengemukakan bahwa pencapaian disiplin kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) Patuh terhadap ketentuan waktu, (2) Kepatuhan terhadap peraturan

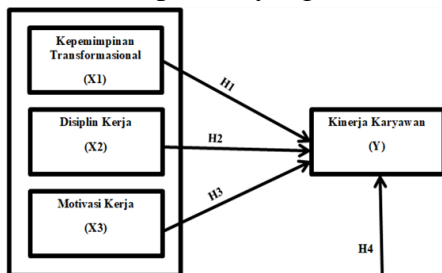
ran perusahaan, (3) Ketaatan terhadap normal perilaku dalam pekerjaan, dan (4) Ketaatan terhadap peraturan lainnya.

### Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian keyakinan dan sikap yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuan pribadi mereka (Rivali, 2015). Menurut Maslow (2017:56), indikator dari motivasi kerja mencakup (1) Kebutuhan Fisik, (2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Akan Penghargaan, dan (5) Kebutuhan Perwujudan Diri.

### Kerangka Konseptual

Untuk menunjukkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dibuatlah model konsep guna membuat hipotesis yang akan diteliti.



### Hipotesis

H1 : Secara simultan, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

H2 : Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

H3 : Disiplin kerja dalam bekerja memiliki dampak positif dan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

H4 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan badan narkotika nasional provinsi Jawa Timur.

### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan studi asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimulai dari pembentukan model hubungan, identifikasi indikator dari variabel yang terlibat, penentuan populasi dan pengambilan sampel, serta pemilihan model analisis. Selain itu, penelitian juga melibatkan tinjauan teori yang digunakan untuk memberikan justifikasi dalam bentuk kerangka konseptual. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS 25.

#### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh pegawai negeri

sipil (PNS) yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. Sampel penelitian terdiri dari 56 karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur yang memiliki profesi sebagai pegawai negeri sipil (PNS), dan mereka akan menjadi subjek penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Guna mengumpulkan data, peneliti melakukan distribusi kuesioner kepada responden yang terkait dengan fenomena di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. Pengukuran fenomena tersebut dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Skala ini menjadi dasar dalam menyusun item-instrumen penelitian, dan hasilnya kemudian dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 25.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,535	0,2632	VALID
	X1.2	0,655	0,2632	VALID
	X1.3	0,416	0,2632	VALID
	X1.4	0,523	0,2632	VALID
	X1.5	0,324	0,2632	VALID
	X1.6	0,434	0,2632	VALID
	X1.7	0,485	0,2632	VALID
	X1.8	0,580	0,2632	VALID

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi nilai r tabel (0,2632), sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas variabel kepemimpinan transformasional dapat diterima.

### Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,587	0,2632	VALID
	X2.2	0,380	0,2632	VALID
	X2.3	0,487	0,2632	VALID
	X2.4	0,468	0,2632	VALID
	X2.5	0,533	0,2632	VALID
	X2.6	0,631	0,2632	VALID
	X2.7	0,802	0,2632	VALID
	X2.8	0,617	0,2632	VALID

Tabel diatas menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel (0,2632) maka variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid.

### Motivasi Kerja (X3)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,713	0,2632	VALID
	X3.2	0,762	0,2632	VALID
	X3.3	0,744	0,2632	VALID
	X3.4	0,638	0,2632	VALID
	X3.5	0,664	0,2632	VALID
	X3.6	0,736	0,2632	VALID
	X3.7	0,721	0,2632	VALID
	X3.8	0,651	0,2632	VALID
	X3.9	0,587	0,2632	VALID
	X3.10	0,676	0,2632	VALID

Tabel diatas menunjukkan r

hitung lebih besar dari r tabel (0,2632) maka variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid.

### Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,698	0,2632	VALID
	Y2	0,721	0,2632	VALID
	Y3	0,665	0,2632	VALID
	Y4	0,545	0,2632	VALID
	Y5	0,356	0,2632	VALID
	Y6	0,429	0,2632	VALID
	Y7	0,318	0,2632	VALID
	Y8	0,284	0,2632	VALID
	Y9	0,360	0,2632	VALID
	Y10	0,328	0,2632	VALID

Tabel diatas menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel (0,2632) maka variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	698	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	732	Reliabel
Motivasi Kerja(X3)	767	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	707	Reliabel

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa masing – masing variabel dinyatakan reliable dikarenakan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72103001
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.079
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

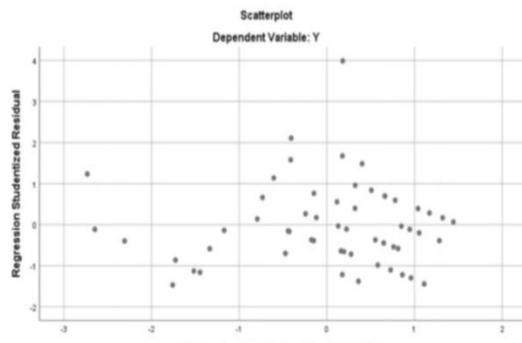
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari Asymp. Sig sebesar 0,200 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,880	1,136
	Disiplin Kerja (X2)	0,889	1,125
	Motivasi Kerja (X3)	0,990	1,010

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa Variabel X1 menunjukkan Tolerance sebesar 0,880 dengan VIF 1,36. Sementara itu, dalam penelitian ini, Variabel X2 memiliki Tolerance 0,889 dengan VIF 1,125. Variabel X3, pada penelitian ini, menunjukkan Tolerance sebesar 1,010. Oleh karena itu, dari ketiga Variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance semuanya melebihi 0,10, dan nilai VIF semuanya berada di bawah 10. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak terdapat masalah multikolonieritas.

## Uji Heterokedasitas



Jika nilai signifikansi hasilnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Identifikasi heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa pola pada grafik scatterplot antara residual (residual) dan  $\hat{Y}$  (Y yang diprediksi). Pada grafik tersebut, sumbu Y menunjukkan nilai Y yang diprediksi, sementara sumbu X adalah residual (selisih antara Y prediksi dan Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dari gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terlihat pola tertentu, sehingga dalam konteks penelitian ini, heteroskedastisitas tidak terdeteksi atau tidak ditemukan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1.	(Constant)	21.218	4.008		5.295	0,000
	X1	0,250	0,096	0,298	2.600	0,012
	X2	0,092	0,094	0,112	.980	0,332
	X3	0,204	0,045	0,493	4.553	0,000

Dari hasil uji regresi linear berganda yang di tunjukan pada table diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 21.218 + 0,250X_1 + 0,092X_2 + 0,204X_3$$

Konstanta pada persamaan regresi linear berganda memiliki nilai 21.218. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai 0, kinerja karyawan diperkirakan sebesar 21.218.

Konstanta pada persamaan regresi linear berganda memiliki nilai 21.218. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai 0, kinerja karyawan diperkirakan sebesar 21.218.

Konstanta pada persamaan regresi linear berganda memiliki nilai 21.218. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai 0, kinerja karyawan diperkirakan sebesar 21.218.

Koefisien positif sebesar 0,204 pada variabel Motivasi Kerja (X3) menggambarkan bahwa apabila nilai variabel independen lainnya konstan, dan Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar



0,204.

Koefisien regresi untuk ketiga variabel independent menunjukkan nilai positif, mengindikasikan adanya hubungan searah. Dengan demikian, ketika nilai variabel independent meningkat, kinerja kalryalwaln jugal diperkiralkaln alkln mengalami peningkatan.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji t (Parsial)

Coefficien ts <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1.	(Constant)	21.218	4.008		5.295	0,000
	X1	0,250	0,096	0,298	2.600	0,012
	X2	0,092	0,094	0,112	.980	0,332
	X3	0,204	0,045	0,493	4.553	0,000

#### 1. Uji t (Parsial) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Dari analisis data penelitian di atas, didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,012, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 2.600, yang lebih besar daripada t-tabel 1.674 dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) dapat ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kalryalwaln Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. Uji t (Parsial)

#### 2. Uji t (Parsial) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dari analisis data penelitian di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,332, yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 0,980, yang lebih kecil daripada t-tabel 1.674 dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

#### 3. Uji t (Parsial) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Dari hasil analisis data penelitian di atas, didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 4.553, yang lebih besar daripada t-tabel 1.674 dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) dapat ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

## Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.218	3	35.739	11.408	.000 <sup>b</sup>
	Residual	162.907	52	3.133		
	Total	270.125	55			

Berdasarkan hasil Uji F terkait variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa nilai F hitung (11,408) melebihi nilai F tabel (2,77). Oleh karena itu, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dapat ditolak, dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.362	1.770

Koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan sebagai indikator seberapa banyak model dapat menjelaskan variasi

variabel terikat (Y), yakni Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan nilai R<sup>2</sup> = 0,397, menunjukkan bahwa sekitar 39,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, seperti kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>). Sebaliknya, sekitar 60,3% dari variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini secara konsisten mendukung konsep kepemimpinan transformasional sebagaimana yang dijelaskan oleh Budiwati et al. (2020). Kesimpulan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Amelia et al. (2022).
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, dan temuan ini tidak mendukung teori disiplin kerja yang diajukan oleh Sinambela (2018:335). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh Nurwahyuni (2022). Namun, berbeda dengan penelitian Amelia et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

wan.

3. Pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikonfirmasi oleh hasil penelitian ini, sesuai dengan konsep motivasi kerja yang diajukan oleh Rivai (2015). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Mahirah & Setiani (2022).
4. Kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur dipengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja.

### **Saran**

1. Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat meningkatkan kembali pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional dengan lebih efektif, mengikuti indikator Kepemimpinan Transformasional yang telah ditetapkan. Selain itu, peningkatan Disiplin Kerja diharapkan dapat dicapai dengan menerapkan prosedur sesuai dengan indikator Disiplin Kerja, sehingga karyawan lebih patuh terhadap peraturan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memungkinkan para karyawan untuk mengoptimalkan proses kerja dengan baik, melalui kepatuhan terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, Motivasi Kerja dianggap

sebagai aspek penting untuk membentuk karyawan yang penuh semangat, tahan uji, dan memiliki tingkat kompetitivitas yang tinggi dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.

2. Karyawan sebaiknya meningkatkan kesadaran mereka terhadap Disiplin Kerja dengan tujuan untuk mengurangi pelanggaran peraturan perusahaan. Hal ini dapat dicapai melalui penciptaan motivasi yang diberikan kepada karyawan, yang bisa diimplementasikan melalui upaya kepala bagian atau ketua dalam memberikan Kepemimpinan Transformasional. Peneliti lain diharapkan untuk menjalankan penelitian serupa agar dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan dengan menambahkan variabel-variabel yang relevan.
3. Para peneliti lain diharapkan melakukan penelitian serupa untuk memperluas pemahaman dan mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan memasukkan variabel-variabel tambahan yang berkaitan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A., Ambad, S. N. A., Mohd, S. J. A. N. S., & Lajuni, N. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employees' Performance in Malaysia's Public Sector. *International Journal of Academic Research in Business and*

- Social Sciences*, 10(11), 1396–1407.  
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i11/8363>
- Aman, Nandang Lesmana, S. (2022). Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Anggota Unit Pengamanan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cabang Batam. 2022, 707–716.
- Amelia, W., Roswaty, R., & DP, M. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(2), 74–78.  
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i2.743>
- Budiwati, S.N., Prayinto, E.H., Limgiani., dan Suharto. (2020). The Influence of Transformational Leadership Styles and Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, Volume 7 Issue 9, 62-70
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1)47–65.  
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>
- Dewi, A. S., & Wulandari, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1257–1268.  
<https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.154>
- Dr.H Suriagiri, M. P. (Ed.). (2020). *Kepemimpinan Transformasional* (2nded.). 978-623-99263-0-4. [https://idr.uin-ntasari.ac.id/18437/1/kepemimpinan n transformasional.pdf](https://idr.uin-ntasari.ac.id/18437/1/kepemimpinan%20transformasional.pdf)
- Hura, M., Aromatika, D., & Fatimah, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai diatur Susunan Organisasi dan Tata Kerja. 26757–26769.
- Kasmir. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

- <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.2929>
- Mangkunegara. (2017). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Penindo Ii Teluk Bayur Padang. 20(September), 61–74.
- Mahirah, A. M., & Setiani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 457–472. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1864>
- Nurwahyuni, N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar*. 1–16.
- Raflianto, Z. F., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BNN Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(3), 1–17.
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Uly, N. S., Markoni, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223–231. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245>
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12995>