

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN

Marlina Marlina^{1*}, Mohd.Tasar²

^{1,2} Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Almuslim, Bireuen, Aceh

*) email: marlin.adm.ap@gmail.com ; mohdtasar@umuslim.ac.id

DOI: [10.55178/idm.v6i12.577](https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.577)

Article history

Received:
September 24, 2025

Revised:
September 28, 2025

Accepted:
September 29, 2025

Page:
84 - 91

Keywords:
*transformational
leadership style, work
discipline and employee
performance*

ABSTRACT: *This study aims to analyze transformational leadership styles and work discipline in improving employee performance at the Kota Juang Sub-district Office. This study uses inductive methods and descriptive analysis with qualitative techniques. The results of this study found that so far the leadership has been less able to provide full direction and guidance to employees, regarding optimal guidance or direction, employees get it from participating in training held by the agency. The sub-district head has so far paid less attention to his employees in discipline when coming to work or leaving early because it is considered that the attendance system is the main controller so that leaders do not care too much about it. Employee performance has not been in accordance with the procedures established by the agency.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Juang. Dalam penelitian ini menggunakan metode induktif dan analisis deskriptif dengan teknik kualitatif. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa selama ini pimpinan kurang mampu memberikan arahan dan bimbingan sepenuhnya kepada Pegawai, mengenai bimbingan atau arahan yang optimal Pegawai mendapatkannya dari mengikuti pelatihan-pelatihan yang di adakan instansi. Camat selama ini masih kurang memperhatikan pegawainya dalam kedisiplinan saat masuk kerja ataupun pulang cepat dikarenakan dianggap bahwa sistem absensi menjadi pengontrol utama sehingga pemimpin tidak terlalu memperdulikan hal tersebut. Kinerja pegawai belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Pendahuluan (Introduction)

Dalam mencapai kemajuan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik itu pemimpin maupun Pegawai pada pola tugas dan pengawasan, karena itu sumber daya manusia menjadi faktor penentu tercapai tujuan organisasi. Pemimpin dan para Pegawai dalam suatu organisasi merupakan faktor utama dalam merencanakan dan melaksanakan setiap kegiatan organisasi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan kerjasama dengan saling berinteraksi dan saling mempengaruhi antara pihak pimpinan dan bawahannya (Prabu, 2013).

Kinerja Pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan yang berkaitan dengan kondisi Pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan para Pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan terlaksana secara maksimal. Dalam mewujudkan kinerja Pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi antara lain gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja (Mahmud, 2010).

Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, atau kelompok serta organisasi secara efektif. Aspek kepemimpinan memberi kontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai secara signifikan (Mahyuddin, M., & Azhari, A., 2021; Damayanti, et al., 2024; Erlinda, et al., 2025).

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan organisasi, kualitas pimpinan sering dianggap sebagai faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimis yang lebih besar, percaya diri, serta memiliki komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian secara sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai dalam organisasi yang dipimpinnya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja Pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi (Andreas, 2011).

Juga yang penting pada pegawai faktor disiplin kerja. Merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin Pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin Pegawai yang baik sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Rivai, 2014).

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas yang berorientasi pada kepuasan serta peningkatan loyalitas. Dan aspek ini sangat menentukan kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto *the right man on the right place*, sehingga perlu job description yang jelas yang diberikan kepada aparatur (Mursyidi, Yusuf, Marwan, 2020; Syahril, S., & Konadi, W., 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan permasalahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, Pegawai Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen belum menunjukkan kinerjanya yang maksimal. Hasil pengamatan peneliti disaat menjadi Pegawai di kantor tersebut menyimpulkan bahwa rendahnya kinerja Pegawai dapat dilihat dari adanya sebagian Pegawai sering telat masuk kerja dan meninggalkan pekerjaannya begitu saja saat jam kerja telah berakhir. Contohnya jam kerja yang telah diterapkan adalah masuk kerja pada jam 08:00 WIB pulang pada jam 16:30 WIB, tetapi ada sebagian Pegawai yang masuk kerja pada jam 08:15 WIB dan pulang tepat waktu namun pekerjaannya ditinggalkan begitu saja tidak diselesaikan dengan baik sehingga tugasnya semakin bertambah.

Keterlambatan Pegawai dalam bekerja atau tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika Pegawai terlambat masuk kerja atau tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Permasalahan tersebut akan menimbulkan ketidak-efektifan dan ketidak efisienan dalam bekerja serta dapat menurunkan kinerja sorang Pegawai.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen belum sesuai dengan harapan dari seluruh Pegawai yang bekerja dalam instansi tersebut. Dari hasil pengamatan saya menyimpulkan bahwa kurang tepatnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan yang terlihat dari kebiasaan pimpinan yang jarang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan atau keluhan para nasabah. Keluhan para nasabah selalu ditangani oleh para Pegawai, pimpinan baru melibatkan diri pada saat permasalahan sudah tidak mampu lagi diselesaikan oleh pihak Pegawai.

Permasalahan yang berkenaan dengan kurang tepatnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan seperti kurang efektifnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan kurang memberi arahan yang jelas pada saat *briefing* untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi pada instansi. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja Pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dilihat dari aspek disiplin kerja para pegawai, masih tergolong rendah karena beberapa pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu dan sering tidak menyelesaikan beban pekerjaannya sesuai yang diharapkan. Pada saat jam kerja selesai, pegawai tersebut langsung bergegas pulang tanpa membereskan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya terlebih dahulu. Sehingga pekerjaan tersebut terbengkalai atau akan bertambah kesesakan harinya. Hal tersebut disebabkan kurangnya ketegasan pemimpin dalam menjalankan peraturan yang ada sehingga pegawainya tidak merasa terbebani dalam melanggar aturan tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen”

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam Yukl (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

b). Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang Pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner Pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

c). Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja Pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode yang Digunakan

Dalam penelitian ini menggunakan metode induktif dan analisis deskriptif dengan teknik kualitatif. Peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Oleh sebab itu penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu keadaan atau peristiwa subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

b). Jenis Data

Jenis data yang terdapat yang terdapat dalam penelitian ini dibagi kedalam 2 (dua) jenis data yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer, yang diperoleh dengan melakukan penelitian berupa wawancara mendalam dengan informasi dari Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen, baik secara individual maupun bersamaan. Wawancara akan diberikan jika informasi yang diperoleh sudah relatif sama dan ada pengulangan data. Awalnya saya selaku peneliti melakukan wawancara kepada Pegawai operational *organized service head* sebagai orang yang lebih dekat dengan Pemimpin. Kemudian wawancara kepada Pegawai-Pegawai lainnya.
- b. Data sekunder, yang diperoleh melalui data internet dan pengumpulan data dari berbagai tulisan yang berhubungan dengan tulisan ini.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a). Hasil Penelitian

Gaya Kepimpinan Transformasional Terus Berinovasi dan Berkreasi

Pemberian dorongan yang menimbulkan semangat yang positif bagi Pegawai biasanya dapat mengurangi keluhan dan secara umum mengurangi kesulitan. Begitu juga seharusnya yang dilakukan oleh Pimpinan Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen dalam memberikan dorongan kepada Pegawai untuk terus dapat berkreasi dan berinovasi dalam merumuskan ide, rencana, tujuan, bahkan mengambil keputusan.

Pimpinan harus menyadari bahwa dia tidak bisa bekerja sendiri, beliau memerlukan pegawai untuk mendukung idenya.

Berdasarkan hasil maka peneliti, masih kurangnya mendapatkan dorongan dari pimpinan untuk pegawainya agar terus berinovasi dan berkreasi. Pimpinan selama ini belum optimal dalam menjalankan tugas sebagai kepemimpinan transformasional yang seperti diharapkan perusahaan.

Bimbingan dan Arahan Kepada Pegawai

Setiap pemimpin harus bersedia memberi bimbingan atau arahan kepada Pegawainya supaya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karena setiap hasil kinerja yang baik pada suatu organisasi itu tergantung bagaimana gaya kepemimpinan di organisasi tersebut. Jika seorang pemimpin memberikan arahan dan bimbingan dengan baik kepada pegawainya maka kinerja Pegawai juga akan baik, begitu juga sebaliknya.

Hasil wawancara diketahui selama ini Camat telah memberikan arahan dan bimbingan kepada Pegawai namun pimpinan kurang mampu memberikan arahan secara optimal, agar pegawai dapat menyelesaikan semua permasalahan dalam pekerjaan dengan secepatnya dan sebaik mungkin dan juga agar beban pekerjaan tidak membuat Pegawai tersebut menjadi stres. Supaya Pegawai terhindar dari masalah tersebut mereka dibekali dengan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Pemberian Inspirasi Kepada Pegawai Dalam Menghadapi Tantangan Tugas Untuk Meningkatkan Semangat Kelompok

Seorang pemimpin pada suatu instansi atau lembaga seharusnya dapat memberikan inspirasi kepada Pegawainya, dengan begitu akan menjadi tolak ukur dalam tatanan kerja. Oleh karena itu Camat setidaknya memberikan sedikit inspirasi atau pengalaman kerjanya yang bisa membuat Pegawainya lebih giat untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara maka penulis dapat menyimpulkan bahwa selama ini pimpinan bukan menjadi inspirasi bagi Pegawai namun dengan kehadiran pimpinan membuat sebuah lembaga dapat dijalankan semestinya.

Pimpinan Perusahaan Bersikap Tegas Kepada Yang Melakukan Pelanggaran Terhadap Perprosedur Yang Ada

Ketegasan seorang pimpinan merupakan hal yang sangat penting, disebabkan dengan ketegasan seorang pimpinan maka segala sesuatu menjadi jelas dan tidak ada yang akan melanggar aturan, oleh karena itu seorang pimpinan juga harus tegas terhadap dirinya sendiri karena menjadi contoh kepada bawahannya.

Berdasarkan keterangan yang peneliti himpun, Camat selama ini merupakan sosok yang bersifat tegas, hal tersebut untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai serta kejelasan aturan dan sanksi, dengan ketegasan pimpinan menjadikan Pegawai dapat bekerja dibawah tekanan dan mampu mencapai target.

Pimpinan Memberi Perlakuan Sama Kepada Pegawai

Ketidak-berpihakan pimpinan membuat kenyamanan Pegawai dalam bekerja, sehingga tidak ada kecemburuan antar pegawai dengan sikap dan pandangan pimpinan. Dengan kenetralan seorang pimpinan terhadap bawahan menjelaskan keprofesionalan pimpinan dalam merangkul pegawai untuk bekerja dalam target.

Berdasarkan apa yang peneliti dapat dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa selama ini pimpinan bersikap netral terhadap bawahannya, sehingga persaingan serta kecemburuan terhadap pimpinan tidak pernah terjadi, pimpinan lebih mengutamakan kerja sama tim agar proses pelayanan serta pelaporan dapat diselesaikan semestinya.

Pegawai Mengetahui dan Mengerti Arti Akan Prosedur Kedisiplinan Kerja

Setiap pegawai yang bekerja pada suatu instansi atau lembaga sebaiknya harus mengetahui dan menjalankan aturan yang telah diberlakukan, hal tersebut guna meningkatkan kedisiplinan Pegawai dalam menjalankan tugas serta terjadi kedisiplinan dan kenyamanan dalam ruangan kerja. Prosedur kedisiplinan juga diterapkan pada Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen yang peneliti mencoba menggali informasi lebih mendalam mengenai hal tersebut.

Berdasarkan dari hasil wawancara, disimpulkan bahwa pegawai mengetahui akan prosedur serta kedisiplinan kerja pada lembaga keuangan tersebut, karena hal itu merupakan aturan dasar dalam menjalankan tugas sebagai Pegawai di lembaga tersebut.

Tanggapan Pegawai Apabila Pimpinannya Sering Kelalaian Dalam Penyelesaian Pekerjaannya

Kelalaian dalam tugas atau bekerja merupakan bentuk ketidak tanggungjawaban seseorang terhadap apa yang telah ditugaskan. Kelalaian dalam bekerja akan menurunkan kinerja para perusahaan maupun lembaga lainnya. Hal ini akan berakibat pada keberlangsungan suatu perusahaan atau lembaga. Apalagi kelalaian tersebut dilakukan oleh pimpinan lembaga, dipastikan lembaga tersebut akan berjalan secara tidak seimbang dan mempengaruhi terhadap kualitas kerja Pegawainya. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana Pegawai menanggapi mengenai kelalaian pimpinan pada Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Selama ini pegawai tidak berani menegur pimpinan yang melakukan kelalaian, karena menurut mereka setiap kesalahan yang dilakukan oleh pimpinan, maka pimpinan tersebut akan mendapat sanksi dari kantor pusat yang di Jakarta.

Pimpinan Tegas Kepada Pegawainya Apabila Bekerja Tidak Tepat Waktu, Sering Datang Lambat Dan Pulang Cepat

Salah satu nilai kepemimpinan yang mutlak diperlukan dalam memimpin sebuah lembaga adalah ketegasan seorang pemimpin. Ketegasan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempertimbangkan segala aspek dari keputusan yang akan diambil, serta menetapkan keputusan pada waktu dan kondisi yang tepat. Ketegasan seorang pemimpin ini merupakan nilai kepemimpinan universal yang mutlak diperlukan seorang pemimpin. Penundaan keputusan akan berakibat pada peningkatan kualitas pada lembaga yang dipimpinya.

Pimpinan masih kurang memperhatikan Pegawainya dikarenakan dianggap bahwa sistem absensi menjadi pengontrol utama sehingga pemimpin tidak terlalu memperdulikan hal tersebut, walaupun masih mendapatkan teguran dalam hal lain dari pimpinan sehingga hal tersebut masih kurang optimal dalam penanganannya.

Sanksi Yang Diberikan Kepada Pegawai Yang Telah Melanggar Perprosedur

Sanksi merupakan salah satu cara untuk menimbulkan efek jera terhadap orang yang melakukan pelanggaran, hal tersebut dilakukan agar kedepannya Pegawai tersebut tidak lagi melakukan kesalahan serta menjadi contoh terhadap Pegawai yang lain. Selanjutnya peneliti ingin mengetahui apasaja sanksi yang telah diberikan kepada Pegawai yang melanggar aturan.

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pasti mendapat sanksi berupa teguran sampai kepada sanksi yang kerja seperti pemecahan, namun sejauh ini belum ada pelanggaran prosedur yang mengganggu kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan masyarakat serta keterlambatan dalam membuat laporan.

Hubungan Kerja Masing-Masing Jabatan dan Konflik Antar Pegawai

Konflik antar Pegawai acapkali terjadi, hal ini biasanya disebabkan oleh perlakuan yang tidak adil serta adanya kecemburuan mengenai tugas dan tanggungjawab serta nilai upah yang tidak sama saat diterima, menanggapi hal tersebut, maka setiap lembaga memberlakukan aturan yang ketat agar kecemburuan tersebut tidak menjadi konflik internal dalam sebuah lembaga, serta hubungan kerja masing-masing yang sesuai jawab, semakin tinggi jabatannya maka tugas yang dikerjakan akan semakin ringan namun tanggung jawab yang diterimanya akan semakin berat tetapi hal tersebut disesuaikan dengan upah yang diterima.

Diketahui, selama ini tidak pernah terjadi konflik antar pegawai yang disebabkan oleh kenaikan jabatan yang tidak sesuai, hal ini disebabkan oleh penilaian kerja yang dilakukan pegawai menjadi tolak ukur kemampuan pegawai tersebut, sehingga peningkatan karir sesuai dengan kecakapannya dalam bekerja. Namun resiko dari hal tersebut yaitu peningkatan karier dibarengi dengan tanggungjawab yang semakin berat.

Penilaian Kinerja Pegawai yang Dilakukan oleh Instansi

Setiap lembaga memiliki cara serta kajiannya sendiri dalam menilai kinerja pegawai, penilaian tersebut dilakukan guna mengetahui sejauh mana potensi yang dimiliki oleh tiap individu yang bekerja, sehingga dengan adanya penilaian tersebut perusahaan atau lembaga bisa memetakan kemampuan perusahaan untuk

melangkah lebih jauh, kemampuan pegawai pun menjadi penilaian tersendiri oleh perusahaan, dimana perusahaan tersebut bisa mengetahui pegawai mana yang memiliki potensi besar dan yang tidak memiliki potensi. Dalam hal ini peneliti sama tertariknya untuk mengetahui bagaimana penilaian yang dilakukan oleh Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Disimpulkan bahwa selama ini penilaian yang dilakukan oleh Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen melalui bagaimana Pegawai melakukan pelayanan terhadap nasabah dan melakukan pelaporan tahunan dan bulanan yang tepat waktu.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan Pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan Pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, kinerja pada pegawai belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut, karena pada saat penilaian kinerja pegawai pada keseluruhan saat ini kinerjanya masih kurang baik, hal ini terbukti dengan hasil laporan yang dilaporkan setiap tahunnya mendapatkan apresiasi yang tidak memuaskan.

Kondisi Kerja Sesuai Dengan Jabatan Masing-Masing

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para Pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Selama ini penilaian yang dilakukan oleh Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen melalui bagaimana Pegawai melakukan pelayanan terhadap nasabah dan melakukan pelaporan tahunan dan bulanan yang tepat waktu.

b). Pembahasan

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas maka pembahasan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen yaitu Camat masih kurang memberi dorongan kepada Pegawai agar terus berinovasi dan berkreasi, pemimpin juga belum optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai kepemimpinan transformasional yang seperti diharapkan perusahaan. Selama ini Camat dianggap kurang mampu memberikan arahan dan bimbingan sepenuhnya kepada Pegawai, mengenai bimbingan atau arahan yang optimal Pegawai mendapatkannya dari mengikuti pelatihan-pelatihan yang di adakan perusahaan. Selain itu pimpinan bukannya memberikan inspirasi terhadap Pegawainya namun dengan kehadiran pimpinan tersebut membuat sebuah lembaga dapat dijalankan semestinya.

Pimpinan (Camat) selama ini masih kurang memperhatikan Pegawainya dalam kedisiplinan saat masuk kerja ataupun pulang cepat dikarenakan dianggap bahwa sistem absensi menjadi pengontrol utama sehingga pemimpin tidak terlalu memperdulikan hal tersebut, walaupun masih mendapatkan teguran dalam hal lain dari pimpinan sehingga hal tersebut masih kurang optimal dalam penanganannya.

Pimpinan sudah bersikap netral terhadap bawahannya, sehingga persaingan serta kecemburuan antar sesama Pegawai tidak pernah terjadi, pimpinan lebih mengutamakan kerja sama tim agar proses pelayanan serta pelaporan dapat diselesaikan semestinya. Selain itu, pegawai mengetahui akan prosedur serta kedisiplinan kerja pada lembaga keuangan tersebut, karena hal itu merupakan aturan dasar dalam menjalankan tugas sebagai Pegawai di lembaga tersebut. Selama ini pegawai tidak berani menegur pimpinan yang melakukan kelalaian, karena menurut mereka setiap kesalahan yang dilakukan oleh pimpinan, maka pimpinan tersebut akan mendapat sanksi dari kantor pusat yang di Jakarta.

Kinerja pada pegawai belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut, karena saat penilaian kinerja Pegawai dalam keseluruhan saat ini kinerjanya masih kurang baik, hal ini terbukti dengan hasil laporan yang dilaporkan setiap tahunnya mendapatkan apresiasi yang tidak memuaskan.

Mengenai konflik internal antar Pegawai yang hampir terjadi akibat kenaikan jabatan yang tidak sesuai, hal ini disebabkan oleh penilaian kerja yang dilakukan Pegawai menjadi tolak ukur kemampuan Pegawai

tersebut, sehingga peningkatan karir sesuai dengan kecakapannya dalam bekerja. Pegawai Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen melakukan pelayanan terhadap nasabah dan pelaporan tahunan dan bulanan yang tepat waktu, sehingga peningkatan karier dibarengi dengan tanggung jawab yang semakin berat.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen.

1. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan bahwa kinerja Pegawai Kantor Camat Kota Juang Kabupaten Bireuen masih kurang maksimal, kurang maksimalnya kinerja Pegawai disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan.
2. Menurut pakar bidang sumber daya manusia mengatakan bahwa: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di samping banyak-banyak faktor lainnya.
3. Penelitian ini Menggunakan metode kualitatif dengan melibatkan 3 orang responden dengan cara memwawancarai dan dokumentasi.
4. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pimpinan (Camat) masih kurangnya memberi dorongan kepada Pegawai agar terus berinovasi dan berkreasi, pemimpin juga belum optimal dalam menjalankan tugasnya terutama dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang seperti diharapkan perusahaan. Dan juga kurang mampu memberikan arahan dan bimbingan sepenuhnya kepada Pegawai, mengenai bimbingan atau arahan yang optimal Pegawai mendapatkannya dari mengikuti pelatihan-pelatihan yang di adakan perusahaan.

Juga dirasakan pimpinan kurang dalam memberikan inspirasi terhadap Pegawainya namun dengan kehadiran pimpinan tersebut membuat sebuah lembaga dapat dijalankan semestinya. Sehingga kinerja pegawai belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut, karena saat penilaian kinerja Pegawai dalam keseluruhan saat ini kinerjanya masih kurang baik, hal ini terbukti dengan hasil laporan yang dilaporkan setiap tahunnya mendapatkan apresiasi yang tidak memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- 2) Andreas, Lako (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- 3) Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- 4) Damayanti, I., Konadi, & Mirja. (2024). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Fauziah Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 22–29. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.333>
- 5) Edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- 6) Erlinda, E., Bariah, C., Mirza, M., & Fadhilah, L. (2025). Analisis Disiplin Kerja berdasarkan Faktor Kepemimpinan dan Motivasi Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Bireuen. *Sinkite Journal*, 4(2), 29–36. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.72>
- 7) Hasibuan M. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- 8) Mahmud (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- 9) Mahyuddin, M., & Azhari, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya. *IndOmera*, 2(4), 17–27. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.219> (Original work published February 18, 2022)

- 10) Mursyidi. Yusuf, Marwan (2020). Influence of Leadership, Motivation, Discipline and Competence on Aparature Performance In Simpang Mamplam Sub-District Office, Bireuen District Aceh Province. *IndOmera*, 1(1), 26–41. <https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.192> (Original work published February 3, 2022)
- 11) Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 12) Mas'ud, Fuad (2004). *Survai Diagnosa Organisasional, Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: BPUndip.
- 13) Moleong Lexy J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- 14) Modiani, Tria. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Upj Semarang*.
- 15) Reitz H Joseph and Jewell Linda N. (1981). *Group Effectiveness in Organizations*. Universitas Michigan: Scott Foresman.
- 16) Rivai, Vethzal & Basri (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- 17) Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- 18) Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- 19) Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta
- 20) Robbins SP, & Judge, (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- 21) Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- 22) Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja Jakarta: Kencana
- 23) Siswanto Sastrohadiwiry (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 24) Sutrisno, Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 25) Syahril, S., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 1–8. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.217> (Original work published February 18, 2022)