
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSU ALIYAH KENDARI

Sri Nur Fatimah¹
Buyung Sarita²
Abdul Razak Yusuf³
Sri Wiyati Mahrani⁴

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo Kendari
^{2,3,4}Dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo Kendari

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSU Aliyah Kendari. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu teknik penentuan responden dengan mengambil semua jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 72 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan diolah dengan bantuan *Statistical Program For Social Science (SPSS 25)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSU Aliyah Kendari. Sedangkan secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSU Aliyah Kendari.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Tanggal Diterima : 23 Desember 2019

Tanggal Terbit : 17 Januari 2020

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Adanya keterkaitan antara atasan dengan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi memerlukan pimpinan yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Yukl (2010: 305) mengemukakan Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai atau karyawan itu sendiri. Sehingga Sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi akan dapat terlaksana dengan tingkat disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin kerja juga adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan penuh ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan didalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin pencapaian tujuan perusahaan (Gorda, 2004:111).

Mangkunegara (2011: 67) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja yang buruk sebagai akibat dari sedikitnya sataf atau staf tidak memberikan layanan berdasarkan standar dapat berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat dan pasien. Untuk memastikan kinerja yang unggul maka diperlukan suatu sistem monitoring dan evaluasi.

Rumah Sakit Umum Aliyah Kendari merupakan rumah sakit swasta yang beralamat di Jalan Bunggasi, Rahandonua Poasia, Kota Kendari Sulawesi Tenggara dengan jumlah pegawai tetap secara keseluruhann 72 orang dengan jumlah divisi masing-masing yaitu: Keperawatan 10 orang, IGD 9 orang, Bidan 11 orang, Apotik 5 orang, Admisi 5 orang, Keuangan 1 orang, Gizi 5 orang, Administrasi/tata usaha 4 orang, Driver 2 orang, Dokter umum 7 orang, Dokter Spesialis 10 orang dan Laboratorium 3 orang.

Rumah Sakit Umum Aliyah Kendari ini merupakan Rumah Sakit Swasta yang unit sosioekonomi, yang menjalankan pengelolaannya berdasarkan fungsi sosial dan ekonomi. Artinya dalam menjalankan manajemen RSU Aliyah Kendari tetap menggunakan perhitungan ekonomi, dimana pekerjaan dilakukan secara profesional, efisien dan produktif tetapi tidak melupakan fungsi sosialnya bagi masyarakat. Pengelolaan menjadi lebih kompleks, karena di satu sisi pihak manajemen dihadapkan pada situasi persaingan yang semakin ketat, sementara pada sisi yang lain RSU Aliyah Kendari harus tetap menjalankan fungsi sosialnya.

Sebagai salah satu rumah sakit swasta yang banyak diminati masyarakat kota kendari Dalam kaitan itu, pimpinan dan pegawai mulai memikirkan cara-cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sehingga RSU Aliyah Membuka cabang baru guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan. Meskipun demikian pelayanan rumah sakit sangat erat kaitannya dengan jasa manusia. Peralatan medis tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan, dalam hal ini pegawai RSU Aliyah Kendari.

Mengingat tenaga pegawai sebagai aset penting di rumah sakit maka perlu adanya pemeliharaan hubungan baik antar pegawai. Satu hal yang patut diperhatikan adalah disiplin kerja pegawai yang mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja seseorang. Pegawai tidak hanya memberikan pelayanan yang disiplin kepada pasien tetapi juga mengharpkan penerapan disiplin yang tinggi dari pihak manajemen rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik. Selain itu salah satu yang menjadi parameter keberhasilan sebuah organisasi adalah bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Melihat hal tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang saya peroleh bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan di RSU Aliyah bentuk gaya kepemimpinan yang mengacu pada gaya kepemimpinan transformasional. Dimana pegawai RSU Aliyah mengatakan bahwa pimpinannya antara lain selalu menginspirasi dan memotivasi pegawainya apabila terjadi kendala dalam melakukan pekerjaannya dan pimpinan RSU Aliyah selalalu mengadakan kegiatan-kegiatan pengembangan diri pegawai guna untuk meningkatkan kualitas pegawainya dalam bekerja. Melihat betapa pentingnya peran seorang pemimpin dalam hal menghadapi bawahan serta kendala-kendala yang terjadi dalam organisasi maka faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh besar dalam memotivasi bawahanya untuk meningkatkan kinerjanya, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya agar dapat dalam menunjang keberhasilan orgnisasinya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis berupa pengajuan beberapa pertanyaan kepada pegawai RSU Aliyah Kendari bahwa dari segi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada RSU Aliyah Kendari sudah baik, namun ada beberapa pegawai mengatakan bahwa masih perlu adanya peningkatan kinerja pimpinannya misalnya dari segi pengawasan agar

pegawai melakukan pekerjaannya lebih optimal lagi guna untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan dari segi kedisiplinan kerja sudah sangat baik, namun masih pegawai yang mengatakan bahwa kedisiplinan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan lagi karena kadangkala masih ada pegawai yang menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Dengan adanya hal ini mengindikasikan bahwa masih ada yang perlu diperhatikan lagi oleh Rumah Sakit Umum Aliyah Kendari.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Relevan dengan itu, maka model keunggulan organisasi yang dikembangkan harus sejalan dengan kebutuhan organisasinya. Sejalan dengan pemahaman tersebut.

2.1.2. Teori Kepemimpinan

Tiga teori kepemimpinan tersebut adalah:

- 1) Teori sifat (*trait theory*). Thoha, (2012) mengemukakan teori sifat adalah Teori awal yang ditemukan setelah adanya teori klasik. Penemuan awal, teori sifat mengatakan bahwa seorang pemimpin memang dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin. Tanpa mempunyai sifat-sifat sebagai seorang pemimpin, dia memang di judge sebagai seorang pemimpin sejak dia lahir.
- 2) Teori perilaku (*behavior theory*). Teori ini berdasarkan asumsi bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang bukan sebagai sifat-sifat suatu ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan dan berinteraksi dengan segenap anggotanya. Dengan kata lain, teori ini sangat memperhatikan perilaku pemimpin sebagai aksi dan respons atau reaksi kelompoknya yang dipimpinya
- 3) Teori lingkungan (*environmental theory*). Teori ini berpengaruh bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu adalah hasil dari waktu, tempat, dan keadaan. Dalam teori ini muncul sebuah pertanyaan, *leader are made not born*, yaitu pemimpin ini dibentuk bukan dilahirkan. Lahirnya seorang pemimpin adalah melalui evolusi sosial dengan memanfaatkan kemampuannya untuk berkarya dan bertindak mengatasi masalah-masalah yang timbul pada situasi dan kondisi tertentu.

2.1.3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

1. Tipe Pemimpin Otokratis
2. Tipe Pemimpin Militeristis
3. Tipe Pemimpin Paternalis
4. Tipe Pemimpin Kharismatis
5. Tipe Kepemimpinan Demokratis

2.1.4. Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (Raihani, 2010) mendefenisikan kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi dan masyarakat.

2.1.5. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas kepemimpinan transformasional antara lain:

1. Mempunyai visi yang besar dan mempercayai intuisi
2. Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan
3. Berani mengambil risiko dengan pertimbangan yang matang
4. Memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan
5. Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan
6. Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru

7. Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekedar motivasi yang bersifat materi
8. Mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi atau golongan
9. Mampu mengartikulasikan nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku mereka menurut Karim (Setiawan dan Muhith, 2013:26)

2.1.6. Indikatoor Kepemimpinan Transformasional

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual).
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual).

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (1995) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atas ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

2.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi kerana tanpa dukungan dan personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditemukan.

2.2.3. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung suasana pencapaian tujuan.

Fungsi disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

2.2.4. Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja

1. Disiplin retributif (*Retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang salah berbuat
2. Disiplin korektif (*Corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu (*Individual right perspectiveII*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin
4. Prespektif utilitarian (*Utilitarian right prespektif*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas

2.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007: 194) pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawainya. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan dengan pekerjaannya. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai akan rendah. Di sini letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, bersisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Pimpinan jangan mengahrapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika ia sendiri kurang disiplin, pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasinya/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai, kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku pegawai disiplin akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan akan diakui kepemimpinannya. Dan pemimpin harus bertindak tegas dalam bentuk kinerja pegawainya agar melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan dalam organisasi. Tetapi bila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak memberikan sanksi kepada bawahannya yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai tersebut akan meningkat.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik bagi suatu instansi. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertical maupun

horizontal. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal. Jika tercipta hubungan manusia yang serasi maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi atau perusahaan.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan. Menurut Richard William (Wungu, 2008) Menunjuk adanya sembilan kriteria faktor penilaian prestasi kerja pegawai yaitu :

1. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja
3. *Defined specific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antara kriteria.
6. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang memiliki kemungkinan adanya perubahan organisasi.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

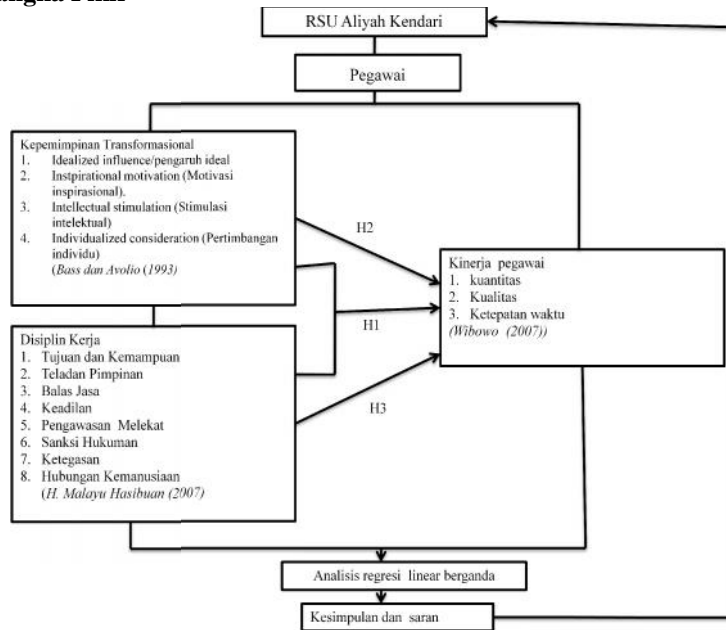
1. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output atau pekerjaan, atau presentase antara output yang aktual dengan output yang menjadi target.
2. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas pekerjaan dalam batas yang dipertimbangkan untuk ditoleransi.
3. Waktu, dinyatakan dalam pencapaian batas waktu penyelesaian pekerjaan, jumlah unit pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

2.3.4. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012: 232) tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1. Evaluasi antar Individu dalam Organisasi
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi
3. Pemeliharaan Sistem

2.4 Kerangka Pikir



III. METODE PENELITIAN

1.1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2006: 107) untuk menjadi patokan apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di RSU Aliyah Kendari sebanyak 72 Orang. Karena keterbatasan jumlah populasi tersebut. Maka Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan unit responden atau di sensus.

1.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data primer, adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung baik melalui penyebaran kuisioner ataupun wawancara dengan narasumber guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja maupun kinerja.
- Data sekunder, adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada misalnya dari dokumen-dokumen dari organisasi atau dari pihak-pihak lain
- nya yang telah dipublikasi dan ada relevansinya dengan penelitian ini.

1.3. Metode Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Kuisioner, merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab
- Wawancara, merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil beratap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu penelitian dalam mengumpulkan data pendukung penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antara variabel dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari pengujian tadi akan dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan berdasarkan penaksiran (inferensi).

Nilai signifikan ($\alpha = 0,05$) adalah nilai probabilitas atau nilai kesalahan yang diperoleh dalam proses penelitian yang ditoleransi atau ditetapkan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dengan nilai toleransi 95%.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t_{sig} < 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada RSU Aliyah Kendari dapat dilihat pada tabel berikut

Berdasarkan hasil analisis berganda diatas diperoleh koefisien untuk variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja (X) sebesar

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = konstanta

X₁ = variabel kepemimpinan transformasional

X₂ = variabel disiplin kerja

e = faktor kesalahan

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di RSU Aliyah Kendari dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,236	3,745		,597	,552
	Kepemimpinan transformasional	,066	,032	,176	2,056	,044
	Disiplin kerja	,262	,034	,663	7,739	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: Data Primer Diolah Output SPSS 25

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh persamaannya yaitu,

$$Y = 0,176 X_1 + 0,663 X_2 + e.$$

Koefisien kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,176 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,176. Disiplin kerja (X2) sebesar 0,663 artinya jika variabel independen tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,663.

4.1.2. Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X₁ dan X₂) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.11

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2011: 184

Dari hasil regresi yang dilihat pada output *Model Summary* yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,490	1,793
a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Kepemimpinan_transformasional				

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh angka R sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai RSUD Aliyah Kendari.

4.1.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel independen (X1 dan X2) dalam menjelaskan presentase variasi dependen. Apabila R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen dengan variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen dengan variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, dilihat pada output model summary dan disajikan pada tabel 4.12 diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,504 atau (50%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan variabel independen (kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 50%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 50% variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya 50% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Simultan (F)

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k;n-k) \\
 &= 2 ; 72-2 \\
 &= 2 ; 70 \\
 &= 3.13 \quad (\text{diperoleh dari distribusi nilai } F_{tabel})
 \end{aligned}$$

Tabel 4.13

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,368	2	112,684	35,064	,000 ^b
	Residual	221,743	69	3,214		
	Total	447,111	71			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Kepemimpinan_transformasional						

Hasil pengujian hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Aliyah Kendari dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dengan nilai F_{hitung} sebesar 35,064 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,13 dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 yang dimana apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini diindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X₁) dan variabel disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima.

4.2.2 Uji Parsial

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 72-2-1) \\
 &= 0,025 ; 69 \\
 &= 1,997 \quad (\text{diperoleh dari distribusi nilai } t_{tabel} \text{ dengan signifikansi } 0,025)
 \end{aligned}$$

Tabel 4.14

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		,597	,552
	Kepemimpinan_transformasional	,176	2,056	,044
	Disiplin_kerja	,663	7,739	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan tabel diatas pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan t_{sig} dengan t_{tabel} dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di RSUD Aliyah Kendari dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,056 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar = 0,044 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,044 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di RSUD Aliyah Kendari dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.739 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Variabel Secara Simultan

Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja akan meningkatkan hasil kinerja pegawai. Hal tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana kepemimpinan transformasional termaksud dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik yang diindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di RSUD Aliyah sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai dalam penerapan prosedur kerjanya, disiplin kerja juga termaksud dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik, demikian pula dengan kinerja pegawainya dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Secara rasionalisasi bahwa kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi oleh pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Disiplin kerja dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Hal ini menunjukkan teori yang dinyatakan Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Robbins, 2008: 90) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh luar biasa pada diri dan pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna untuk mencapai tujuan-tujuan bersama.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap hasil penelitian Oetama (2016) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Dr. Murjani di Sampit. Dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Murjani di Sampit.

Suyatminah (2013) melakukan penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja TK PNS Se-kecamatan Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja TK PNS Sekecamatan Bantul.

4.3.2 Pengaruh Variabel Secara Parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka akan tinggi pula kualitas kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional yang dimaksud yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), *individualized consideration* (pertimbangan individual).

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins (2008: 21) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri dan pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain untuk memandang masalah dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan hasil penelitian Suyatminah (2013) mengenai peran kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja TK PNS Se-kecamatan Bantul yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja TK PNS Sekecamatan Bantul. Selanjutnya penelitian Murtiningsih (2015) mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Dan penelitian Harjono, Lumanauw dan Lengkong (2015) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pudungge (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten Bone Bolanggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kualitas kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten Bone Bolanggo.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan tinggi pula kualitas kinerja pegawai. Disiplin kerja yang dimaksud yaitu; tujuan dan kemampuan pegawai, pegawai yang teladan, memberikan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaannya, memperoleh keadilan, selalu melakukan pengawasan dalam bekerja, dapat memberikan sanksi sesuai dengan aturan, menerapkan ketegasan dalam pekerjaan, dan selalu menjaga hubungan yang baik dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018: 12) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat untuk sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Rivai (2009: 824) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Lebih lanjut bahwa disiplin kerja adalah sebagai penuntun bagaimana seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dalam organisasi dan disiplin kerja dapat menjadi penuntun bagaimana seorang pegawai dengan cepat menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap hasil penelitian Harahap (2015) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatra Utara. Dengan hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatra Utara.

Dan penelitian yang dilakukan Septiasari (2017) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Aliyah Kendari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan apabila kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang diterapkan semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang diperoleh RSUD Aliyah Kendari
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik mampu memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja pegawai RSUD Aliyah Kendari. Dengan demikian dapat dikatakan apabila kepemimpinan transformasional yang diterapkan semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang diperoleh RSUD Aliyah Kendari.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mampu memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja pegawai RSUD Aliyah Kendari. Dengan demikian dapat dikatakan apabila disiplin kerja yang diterapkan semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang diperoleh RSUD Aliyah Kendari

5.2 Saran

Dari berbagai permasalahan, hambatan dan kendala dan kelemahan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai RSUD Aliyah Kendari, maka dalam rangka perbaikan kinerja pegawai beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pemimpin RSUD Aliyah harus mampu memberikan perhatian penuh baik dalam memotivasi pegawainya dan mampu memerankan tugasnya sebagai seorang pemimpin sehingga mampu menjadi panutan untuk para pegawainya, karena keberhasilan suatu organisasi apabila pemimpin mampu memerankan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin dalam organisasi.
2. Terus mengupayakan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kedisiplinannya secara terus menerus supaya dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan optimal.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitian dan memperluas dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian yang akan digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Arikunto, Suharsimi, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- [3] Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [4] Bass, Bernard M dan Avolio, Bruce J, 1993. *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly.
- [5] Boomer, James, 2004. Finding out what knowledge Management is- And is'n't (Accounting Today, New York: Vol.18, ISS. 14; page 22-23).
- [6] Gaperz, Vincent, 2007. *Total Quality Manajemen*. PT Gramedia Pustaka.
- [7] Gibson, James L. dan Ivancencic, John M. dan Donnely, James H. 1995. *Organisasi Dan Manajemen, edisi ke empat*, Jakarta: Erlangga.
- [8] Gorda, I Gusti Ngurah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga Denpasar : Astabrata Bali.

- [9] Harahap, R. Hamdani, 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatra Utara*. Jurnal administrasi publik. Volume 3. (Nomor 1): 1-20.
- [10] Harjono, Gerald Joseph dan Lumanauw, Bode dan Lengkong, Victor P.K, 2015. *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado*. Jurnal EMBA. Volume 3. (Nomor 3): 1040-1049.
- [11] Hasibuan, Malayu S. P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta. Jon Wiley & Sons, Inc., USA.
- [12] Lensuifite, Tikno, 2010. *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Erlangga.
- [13] Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- [14] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- [15] Munawaroh, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 16, (Nomor 2).
- [16] Murtiningsih, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Volume 17. (Nomor 2): 54-63
- [17] Mutamimah, 2001. *Globalisasi dan kepemimpinan transformasional*, EKOBIS, Volume 2, (Nomor 1):1-8.
- [18] O'Leary, Elizabeth, 2001. *Kepemimpinan*. Edisi pertama. Andii Yogyakarta.
- [19] Oetama, Seanawati, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Dr Murjani di Sampit*. Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis. Volume 2. (Nomor 1): 38-43.
- [20] Pudungge, Abdul Wahab, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolanggo*. *Journal Of Public Administration Studies*. Volume 1. (Nomor 1): 56-68
- [21] Raihani, 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformasional*. Yogyakarta. 1. KiS.
- [22] Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [23] Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- [24] Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- [25] Ruky, Achmad S, 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [26] Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- [27] Sekaran, Umar, 2000. *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*, Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- [28] Septiasari, Devy Dayang, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 5. (Nomor 1): 93-106.
- [29] Setiawan, B.A, dan Muhith, Abdul, 2013. *Transformational Leadership*, Jakarta, Raja grafindo Persada.
- [30] Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKP.
- [31] Sinungan, M, 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [32] Solimun, 2004. *Multivariate Analysis: Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan AMOS, Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial, Kedokteran dan Agrokompleks*, Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- [33] Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [34] Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- [35] Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta
- [36] Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [37] Supranto, J., 1997. *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Edisi ke-6, Jakarta.: Erlangga.
- [38] Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- [39] Suyatminah, 2013. *kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja TK PNS Se-kecamatan Bantul*. Jurnal Bimbingan dan Konseling. Volume 2. (Nomor 2): 87-92

- [40] Thoha, Miftah, 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [41] Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [42] Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [43] Wungu, Jiwo, 2008. *Tingkatan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [44] Yukl, Gary, 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.