

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019:2). Sedangkan menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dengan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Baiti, dkk, 2020). Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. Produktivitas kerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan daya saing perusahaan (Baiti, dkk, 2020). Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada individu (karyawan).

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan adalah terwujudnya kinerja karyawan yang baik (Simbolon dan Oktafien2021). Kinerja adalah tingkat keberhasilan (*output*) seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas, baik secara kuantitas maupun kualitas dibandingkan dengan berbagai kriteria yang ada yang telah ditentukan terlebihdahulu dan telah disepakati bersama (Anggara dan Ruslan 2021). Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kineja dalam karyawan maka diperlukannya beberapa upaya untuk menunjang tercapainya kinerja yang maksimal. MenurutLubis *et al.* (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pandangan lain, kinerja adalah Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu (Hakim danKhair (2020:109)). Selanjutnya kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Rekapitan pendaapatan tahunan dari tahun 2019 - 2023. Disajikan pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Pendapatan Tahunan
Hidden Canyon Beji Guwang
Tahun 2019 - 2023

Tahun	Hasil Pendapatan Tahunan	Target	Realisasi
2019	Rp. 303.500.000	300.000.000	101%
2020	Rp. 297.560.000	300.000.000	99%
2021	Rp. 288.890.000	300.000.000	96%
2022	Rp. 287.850.000	300.000.000	96%
2023	Rp. 273.085.000	300.000.000	91%

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadinya penurunan pendapatan yang terjadi pada Hidden Canyon Beji Guwang pada tahun 2019 - 2023. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan tersebut antara lain budaya organisasi.

Fenomena Budaya Organisasi pada Hidden Canyon Beji Guwang yaitu karyawan tidak bisa bekerja secara *team work*, karyawan lebih sering bekerja secara individu menyebabkan komunikasi dan kenyamanan pengunjung menjadi kurang nyaman. Menurut Sulaksono (2019:4) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi dasar sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal. Dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada. Serta bisa mengetahui sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku (Suriyanto, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Khairani (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Rivai (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Astuti (2022) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Darmawan (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Ferdian dan Rismi (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Kartika,2022). Sutrisno (Tanjung, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Menurut Hasibuan (Dinda, 2021) Menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan didalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang kurang baik.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya karena dengan kurangnya disiplin kerja dapat berakibat pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diabaikan atau dilanggar. Sebaliknya jika disiplin kerja karyawan baik, maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dapat terlaksana dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Adapunn fenomena yang terjadi pada disiplin kerja pegawai Hidden Canyon Beji Guwang disajikan pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Tingkat Absensi pegawai
Hidden Canyon Beji Guwang
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absolut
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%
Januari	37	24	888	27	861	3,04
Februari	37	24	888	28	860	3,15
Maret	37	24	888	29	859	3,26
April	37	25	925	28	897	3,02
Mei	37	25	925	28	897	3,02
Juni	37	25	925	30	895	3,24
Juli	37	24	888	30	858	3,37
Agustus	37	25	925	31	894	3,35
September	37	26	962	31	931	3,22
Oktober	37	26	962	30	931	3,11
November	37	24	888	32	856	3,60
Desember	37	23	851	33	818	3,87
Jumlah	444	295	10.915	357	10.486	39,25
Rata-rata	37	24,58	903,58	29,75	873,83	3,27

Sumber: Hidden Canyon Beji Guwang (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat persentase absensi terendah pada bulan april dan mei sebesar 3,02% dan absensi tertinggi pada bulan Desember sebesar 3.87%. Persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,27%. Menurut Flippo (2015:281) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Hidden Canyon Beji Guwang yaitu pada indikator ketaatan terhadap waktu tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang suka tidak masuk kerja tanpa ijin, tidak datang tepat waktu, tidak memanfaatkan waktu istirahat dengan baik sehingga waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, penyelesaian tugas yang

tidak tepat waktu sehingga menyebabkan waktu yang digunakan melebihi yang seharusnya.

Penelitian Kusumah (2022), Hidayat (2024) dan Hidayat (2021) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan yang dilakukan oleh Muna (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Muna Dan Isnawati (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan disiplin kerja, kepemimpinan transformasional juga memengaruhi kinerja karyawan (Dwijayanti, 2023). Satriawan dan Ardana (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai seberapa besar pengaruh pemimpin antara pelaksanaan kinerja dan harapan pegawai. Kepemimpinan transformasional memungkinkan pegawai adalah gaya kepemimpinan untuk dapat mengembangkan diri yang untuk memberdayakan kinerjanya. Teori kepemimpinan transformasional mengakui pentingnya power dan proses memengaruhi (*Influence processes*). Hubungan pemimpin dengan pengikut dipandang sebagai satu intensi emosi yang mana pengikut memberikan kepercayaan dan keyakinan yang besar kepada pemimpin.

Menurut Robbins & Judge (2018) kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya dengan mengenyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Sedangkan menurut Suriagiri (2020) kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan secara signifikan kegiatan sebuah lembaga karena bentuk kepemimpinan yang

memupuk tingkat tinggi pada motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas dari anggotanya, sehingga atribut yang ada tertanam dalam kepemimpinan manajemen diri. Akan tetapi, kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan ketika ditambahkan ke kepemimpinan manajemen diri.

Penelitian ini searah dengan Andri (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Azimatun Widyachyani, dkk (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Estika Paramita Sani (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, dkk (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Perkasa dan Satria (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan pada Hidden Canyon Beji Guwang yaitu kurangnya perhatian pimpinan kepada bawahan dan pemimpin tidak bisa cepat tanggap dan konsisten dalam mengambil keputusan saat ada masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan sehingga client harus menunggu cukup lama serta pembagian bonus terhadap karyawan tidak sebanding membuat karyawan tidak semangat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena pada uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hidden Canyon Beji Guwang."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hidden Canyon Beji Guwang.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hidden Canyon Beji Guwang.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Hidden Canyon Beji Guwang

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan melakukan pengujian secara empiris pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dibidang sumberdaya manusia yang terkait dengan budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory (Atributions Theory)*

Penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai *Grand Theory*. Teori atribusi adalah teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, atau sebab perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan atas kejadian yang dialami. Heider (1958) dalam Kurniawati (2020) setiap individu pada dasarnya adalah seorang ilmuwan semu (*pseudo scientist*) yang berusaha untuk mengerti tingkah laku orang lain dengan mengumpulkan dan memadukan potongan-potongan informasi sampai mereka tiba pada sebuah penjelasan masuk akal tentang sebab-sebab orang lain bertingkah laku tertentu.

Teori ini menjelaskan situasi disekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional atribuions*. *Dispositional attributions* yaitu penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional atribuions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial dan pandangan masyarakat.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021). Menurut Anggapradja dan Putri (2020) menyatakan kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya menurut Lilyana, Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill

yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

- b. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
- c. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

- l. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupawaktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
- n. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2020:378), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy 2019:1-2) . Saiful (2018:34) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Secara sederhana, budaya organisasi dikatakan dapat sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama pada suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup

nilai- nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya
keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi atau perilaku tertentu

b. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Affandi (2018:99), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain:

1. Kepemimpimam yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara professional.
2. Kedisiplinan yaitu menaati peraturan perusahaan.
3. Hubungan orgnanisasi yaitu berkaitan semua level jabatan-jabatan.
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pemimpin dan karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Emron dan Yohny (2018:129) yaitu sebagai berikut :

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
3. Kepribadian. Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan

aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa. Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (Dinda, 2021) Menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan didalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto (Mahri, 2021) menyatakan bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, Disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat dan kesadaran seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2021:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merujuk pada penggantian atau imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil dari suatu tindakan, layanan, atau kerugian yang mereka alami.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan merujuk pada kemampuan pemimpin untuk mempraktikkan nilai-nilai, perilaku, dan etika yang diharapkan dari karyawan dan untuk menjadi contoh yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Aturan pasti adalah suatu panduan atau peraturan yang ditetapkan secara tegas dan baku untuk mengatur perilaku atau situasi tertentu.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengambil keputusan yang sulit atau berisiko, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan atau ketidakpastian.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan atau atasan untuk memantau, mengarahkan, dan mengelola aktivitas bawahan atau anggota tim.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Perhatian terhadap para pegawai adalah hal yang sangat penting dalam dunia kerja, mencakup penghargaan, komunikasi, dan kesejahteraan pegawai.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin adalah tindakan-tindakan yang secara konsisten memungkinkan seseorang untuk menjaga komitmen, keteraturan, dan kontrol diri dalam berbagai aspek kehidupan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno 2021:94) adalah :

- a) Taat terhadap aturan waktu
- Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan
- Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
- Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Satriawan dan Ardana (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai seberapa besar pengaruh pemimpin antara pelaksanaan kinerja dan harapan pegawai. kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para karyawan untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Pada prinsipnya kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Suwatno (2019) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan

2. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Jufrizen (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat faktor penting, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh ideal

Adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.

b. Motivasi yang menginspirasi

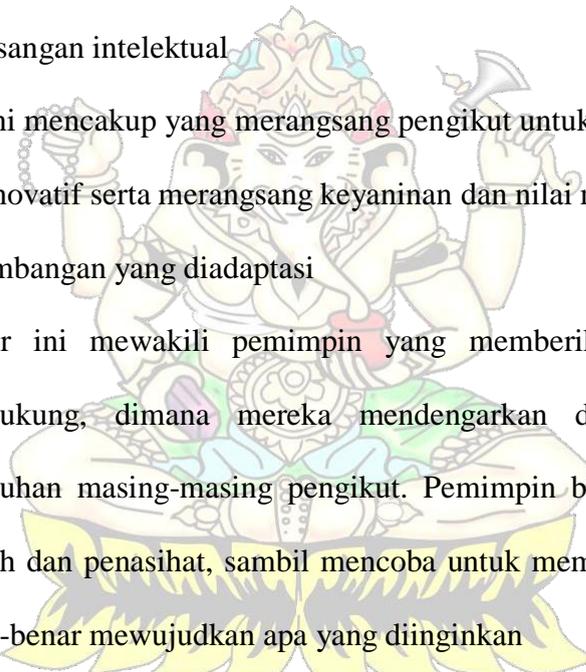
Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

c. Rangsangan intelektual

Hal ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyaninan dan nilai mereka sendiri.

d. Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan



UNMAS DENPASAR

a. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio dalam Perdana (2020) mengemukakan indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

a) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Yaitu menggambarkan perilaku seorang pemimpin transformasional yang membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus memercayainya.

b) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Yaitu menggambarkan seorang pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Mampu menciptakan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari inovasi yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

d) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Yaitu menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara

khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam pengembangan karir.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dengan beserta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Adapun dalam pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi, Kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pengaruh budaya konstruktif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya pasif-defensif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,332 atau 33,2% dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya pasif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya Agresif-defensif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,568 atau 56,8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya, terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan

dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo

2. Panggabean, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Millennial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui sikap kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat pindah kerja, di mana komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif dan komitmen berlanjut. Sampel dengan menggunakan convenience sampling, sebanyak 106 sampel, yang berasal dari karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta, dan pengolahannya menggunakan Structural Equation modelling (SEM). Adapun hasil adalah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut, kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, namun tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, tetapi komitmen berlanjut berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Komitmen afektif dan berlanjut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Niat pindah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hendra (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya

organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4. Agustriani (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 160 orang karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan responden berjumlah 114 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.

5. Setyorini dan Santi (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data yaitu melalui penyebaran kuisisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Teknik analisis dalam penelitian ini melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis membuktikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Budaya Organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.
6. Juliyanti dan Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor ini memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan, seperti pekerjaan disiplin dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan air minum lokal Kota Bengkulu. Responden penelitian ini adalah 67 karyawan Perusahaan Air Minum setempat, yang datanya teknik pengumpulan dengan menggunakan simple random sampling. Untuk teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Sedangkan untuk teknik analisis data dengan meneliti

analisis regresi linier berganda dan uji hipotesisnya. Hasil dari studi menunjukkan bahwa terdapat koordinasi antara disiplin dan motivasi sebagai berikut ditunjukkan dari regresi linier berganda, $Y = 4,451 + 0,510 X_1 + 1,103 X_2$. Ini diperoleh ada peningkatan dari koefisien determinasinya atau R Kuadrat (R^2) = 0,809 yaitu sebesar 80,9%, sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain variabel, tidak dalam penelitian ini. Selanjutnya disiplin kerja dan disiplin secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai (sig) $0,000 < \alpha 0,05$. Demikian pula, disiplin kerja dan motivasi individu sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikannya (sig) terhadap disiplin kerja (X_1) $0,003 < \alpha 0,05$, dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

7. Wau, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metodologi analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 13,315 + 0,754X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 5,257 > t_{tabel} 1,692$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

8. Irawan, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong. Tangerang Selatan. Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > Ftabel (3.18) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%.
9. Putra dan , Fernos (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi adalah seluruh pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang sebanyak 52 responden dan sampelnya sebanyak 52 responden, teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.

10. Ichsan, dk (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia terutama teori yang menyangkut tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Ajendam I Bukit Barisan Medan yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Km 7.6. Medan. Kegiatan penelitian ini direncanakan akan dilakukan terhitung sejak bulan Mei hingga Juli 2017. Dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, serta analisis data yang dilakukan diperoleh hasil dalam bentuk regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,541 + 0,413X$ dengan determinansi sebesar 84,8%, dan secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan, dimana t hitung sebesar 20,060 sedangkan t table 1,984 pada $\alpha = 5\%$. Dari hasil yang diperoleh disarankan kepada pimpinan Ajendam I Bukit

Barisan Medan agar menjaga dan lebih meningkatkan serta membina disiplin kerja pada lembaga tersebut, demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan harapan.

11. Silaban dan Siregar (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan yang berjumlah 68 orang. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik nonprobability sampling dengan model sampel jenuh, jumlah responden sebanyak 68 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan juga berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan

transformatif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat kuat dengan nilai R sebesar 0,799 atau 79,9%. Nilai Adjusted R Square juga diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif dan pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,8%.

12. Sariningrum dan Febrian (2023) dengan judul Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian karyawan Yayasan Pendidikan Internal Audit. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian 42 responden. Penelitian menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya gaya kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran pada penelitian ini sebaiknya lebih meningkatkan gaya kepemimpinannya dengan memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan kepada bawahan. Selain itu, agar tetap mengawasi tingkat kedisiplinan karyawan khususnya pada jam kerja dan agar lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi terhadap karyawannya.

13. Zaini dan Subroto (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan. a tujuan dari dibuatnya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan. Penelitian ini mengambil sampel empat narasumber yang merupakan pegawai tetap di Lapas Klas IIA Pamekasan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kalapas Klas IIA Pamekasan menggunakan kepemimpinan transformasional yang berpengaruh kepada kinerja pegawai. Pengaruhnya seperti pegawai menjadi semakin bertanggung jawab dan lebih aktif dalam berpartisipasi mewujudkan tujuan dari organisasi yaitu tujuan dari Lapas Klas IIA Pamekasan.
14. Dadi, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai ASN RSUD Kab. Ciamis. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:;1).Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis;2).Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis.;3)Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Sedangkan penggunaan analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana

dan uji t dan uji F. Adapun hasil analisis data tersebut yaitu, diketahui koefisien korelasi antara variabel Tindakan Supervisidan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,496. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,496 berada antara 0,40 – 0,599 yang artinya sedang. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan . Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan memiliki korelasi terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat korelasi sangat sedang. Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = 24,04 + 2,115 X_1 + 1,555 X_2$ Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 2,115, begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,555. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 9.952103 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,23.

15. Sulastri dan Azmi (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Klinik Akupunktur Dr. Felesia Fanty Bandung). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis 1) pengaruh gaya kepemimpinan transformational yang terdiri dari karisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, pertimbangan individu, 2) Kinerja Karyawan yang terdiri dari Hasil kerja,

pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan disiplin di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung. Sampel penelitian berjumlah 12 orang, karena jumlah populasi tidak banyak maka digunakan teknik sampel jenuh (sensus), dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena pada pengujian hipotesis menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung $2,784 > t$ tabel $2,228$. Gaya Kepemimpinan Transformasional memberi kontribusi kepada Kinerja Karyawan sebesar $66,10\%$ berdasarkan uji korelasi, $43,70\%$ berdasarkan koefisien determinasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung.

