

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Putu Darmawan Putra<sup>1</sup>, I Wayan Bagia<sup>1</sup>, Ni Nyoman Yulianthini<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail : darmaputra4110@gmail.com, iwayan.bagia@yahoo.co.id, yulianthini\_nyoman@yahoo.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh, (1) gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja, (3) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng dan objeknya adalah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 90 pegawai yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, dan wawancara, serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari (1) gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja, (3) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng.

**Kata kunci** : disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai

## Abstract

*The purpose of this research to get explanative findings effect about (1) transformational leadership style and discipline on the performance of employees, (2) transformational leadership style on the work discipline, (3) transformational leadership style on employee performance and (4) Discipline work on the performance of employees at Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. The Subjects of this research is employees of Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng and object of this reseach were transformational leadership style, work discipline, and employee performance. The population of this reseach amount to 90 employees who all made the observation unit, so this study includes population research. Data was collected using questionnaires and interviews then was analyzed using path analysis. The results of research showed a positive effect of (1) transformational leadership style and work discipline on the performance employees, (2) transformational leadership style on the work discipline of discipline, (3) transformational leadership style on employee performance and (4) work discipline on employee at the Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng.*

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

## 1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lainya untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Banyak organisasi yang telah menyadari akan pentingnya memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi sehingga timbul tuntutan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi menjadi lebih baik lagi.

Bagaimanapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia maka organisasi berusaha menciptakan agar setiap sumber daya manusia yang dimiliki dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai negeri sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan nasional. Pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan harus dilakukan dengan serius mengingat pegawai sebagai penyelenggara pemerintahan harus memiliki kinerja yang tinggi dengan mengedepankan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng adalah salah satu perangkat pemerintahan daerah yang memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah urusan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. Dalam melaksanakan fungsinya Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa harus memiliki kinerja yang tinggi untuk mewujudkan kualitas pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Meneliti lebih lanjut permasalahan yang terjadi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng adalah kinerja yang dimiliki oleh pegawai belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Belum tercapainya standar kinerja yang dimiliki pegawai akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pelayanan yang diberikan oleh para pegawai kepada masyarakat sehingga kinerja pegawai harus ditingkatkan lagi. Rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai diduga disebabkan kurang optimalnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai.

Penerapan gaya kepemimpinan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan adanya dorongan dari atasan kepada bawahan agar bisa menciptakan kinerja yang lebih tinggi melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi namun dorongan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi tersebut, tidak dibarengi dengan pemberian solusi berupa ide-ide atau gagasan kepada bawahan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai. Ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang belum mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Bass (2009), kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Variabel lain yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng adalah disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Sikap disiplin kerja yang baik pada pegawai mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya di dalam suatu organisasi. Sikap disiplin kerja yang baik pada pegawai akan mendorong gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Menurut Setyawan dan Wahidin (2006), disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, karena dengan disiplin kerja yang tinggi organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai segala tujuan organisasi dengan baik pula.

Disiplin kerja yang dimiliki pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng berada dalam kategori rendah. Rendahnya disiplin kerja yang dimiliki disebabkan pegawai yang melanggar aturan-aturan seperti datang terlambat, pulang mendahului, pelanggaran tata busana dan kehadiran pegawai yang rendah yang melewati batas standar toleransi sebanyak 3 kali.

Berdasarkan uraian diatas, rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa kabupaten Buleleng diduga disebabkan kurang optimalnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan rendahnya disiplin

kerja pegawai. Menurut Modiani (2014), penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat pada sebuah organisasi akan menghasilkan karyawan yang loyal terhadap atasan sehingga akan hormat terhadap atasan dan mentaati aturan yang telah ditentukan organisasi. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi, ini dikarenakan pegawai menjadi percaya diri untuk mencapai sasaran pencapaian kinerja yang lebih optimal. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Atmayana (2016), bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng? (2) Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng? (3) Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng? (4) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pegawai, (3) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan secara praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

## **2. Metode**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng dan objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Populasi yang digunakan adalah 90 orang pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, ditinjau dari sumbernya, data yang digunakan adalah data primer yaitu data gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai di peroleh dari pegawai. Data dikumpulkan dengan teknik (1) kuesioner dan (2) wawancara, kemudian dianalisis dengan analisis jalur.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **HASIL**

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 For Windows* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) maka diperoleh hasil perhitungan SPSS seperti nampak pada Tabel 1 dan 2.

Tabel 1 *Output* SPSS Analisis Jalur Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

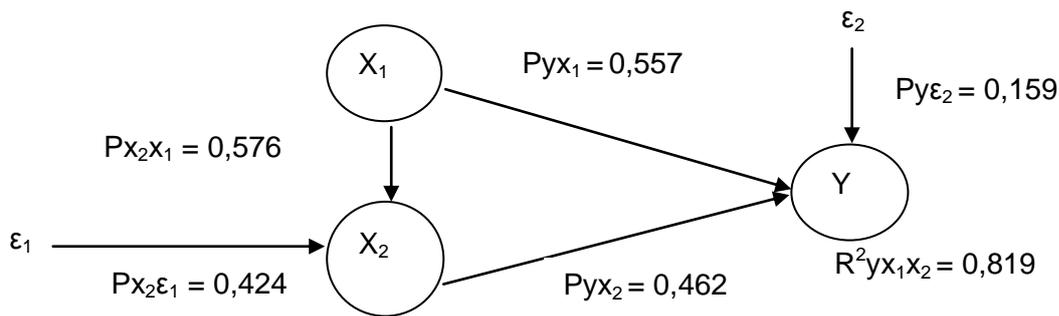
Parameter	Koefisien	p-value	Alpha	Keputusan	Kesimpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,819	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada pengaruh positif $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y
$R^2_{yx_1x_2}$	0,671	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y
$P_{yx_1}$	0,557	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
$P^2_{yx_1}$	0,310	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap Y
$P_{x_2x_1}$	0,576	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
$P^2_{x_2x_1}$	0,331	0,000	0,005	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
$P_{yx_2}$	0,462	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan $X_2$ terhadap Y
$P^2_{yx_2}$	0,213	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_2$ terhadap Y
$P_{y\epsilon_2}$	0,159	-	-	-	Ada hubungan pengaruh variabel lain terhadap Y
$P_{X_2\epsilon_2}$	0,424	-	-	-	Ada hubungan pengaruh variabel lain terhadap $X_2$

Tabel 2 Sumbangan Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung $X_1$ terhadap Y	0,310	31,00%
Besar pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap Y melalui $X_2$	0,148	14,80%
Besar pengaruh total $X_1$ terhadap Y	0,458	45,80,%
Besar pengaruh langsung $X_2$ terhadap Y	0,213	21,30%
Besar pengaruh total $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,671	67,10%
Besar pengaruh lain $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,329	32,90%
Total	1,000	100,00%

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur (*path analysis*) pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Pengaruh masing-masing variabel dapat digambarkan pada Gambar 1 sebagai berikut.

Diagram jalur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti nampak pada gambar 1



Gambar 1 Hubungan struktur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

Hasil uji statistik path analysis pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hal ini ditunjukkan bahwa  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ . Besar sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 67,10%, sedangkan sisanya sebesar 32,90% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya sebesar 67,10% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 33,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut.

Hasil uji statistik path analysis pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hal ini ditunjukkan  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ . Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng sebesar 57,60% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja adalah 33,10%. Hubungan pengaruh variabel lain terhadap disiplin kerja sebesar 42,40%.

Hasil uji statistik path analysis pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hal ini ditunjukkan  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ . Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah 55,70%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah 31,00%.

Hasil uji statistik path analysis pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hal ini ditunjukkan bahwa  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ . Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng adalah 46,20%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja adalah 21,30%.

## PEMBAHASAN

Temuan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan teori dari Groves dan Bhattacharyya (2006), bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya untuk kreatif serta inovatif membawa disiplin kerja ke dalam kinerjanya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Firda (2015), bahwa

gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan teori Yukl (2010), bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih mengedepankan pada ketaatan bawahan terhadap pemimpin secara totalitas sehingga apa yang diinginkan atau diperintahkan pemimpin, dilakukan secara *absolut* tanpa adanya penolakan atau pun argumentasi. Pendapat ini didukung oleh penelitian dari Borrill dan Downson (2015), bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja sangat berhubungan positif dan signifikan.

Temuan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2007:471) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan pengikutnya. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang dengan cara-cara baru sehingga dapat membangkitkan dan memotivasi para bawahannya untuk bekerja sungguh-sungguh dan loyal terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Yuniati (2014) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan teori oleh Susilaningih (2008), menyatakan pada dasarnya faktor disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit memujudkan tujuan yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Sanjaya (2015: 71), hasil penelitiannya mendapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan penelitian ini adalah objek penelitian yang hanya dilakukan pada sektor *servis oriented* sehingga perlu dikembangkan pada sektor *profit oriented* Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti etos kerja, kompensasi, dan motivasi.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja, (3) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (4) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng

Berdasarkan simpulan tersebut diatas, maka dapat disaran sebagai berikut. (1) Bagi Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, karena hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yaitu (1) pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (2) pemimpin dapat mentransformasikan gagasan dan ide-ide barunya kepada bawahan untuk memecahkan masalah, (3) menciptakan

peraturan yang jelas dan mudah dimengerti, (4) aturan yang telah ditetapkan dilaksanakan secara tegas dan adil, jika ada pegawai yang melanggar dikenakan sanksi yang sesuai dengan kesalahannya dan pegawai yang taat terhadap aturan diberikan reward ataupun pujian. Selain gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, kinerja juga perlu ditingkatkan dengan cara: (1) Meningkatkan tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan, (2) memberikan motivasi terhadap pegawai, dan (3) memberikan kompensasi berupa insentif kepada bawahan.

#### **Daftar Pustaka**

- Bass, B.M. 2009. *MLQ Multi factor Leadership Questionairi For Research*. Mind Garden Redwood City CA.
- Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *E-Jurnal Ilmu Admistrasi Bisnis*. Volume 3, Nomor 3, (hlm.612--624)
- Galih, Nimpuno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- McCull-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. 2005. Subordinatemanager gender combination and perceived leadership-style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. *Journal of Business Research*. Volume 58, Nomor 11. (hlm.115--125).
- Mondiani, Tria. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Admistrasi Bisnis*". Volume 1, Nomor 1 (hlm.12--15).
- Pranantio, Sani dkk. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1 (hlm.35--40).
- Robbins, Stephens P. 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid I & II ( alih bahasaHadyana Pujaatmaja ), Jakarta: Prentalindo.
- and Timothy A Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Rafferty, Alannah E. Dan Mark A.griffin. 2004. Dimensions of Transformational Leadership Conceptual and Empirical Extensions. *International Journal of The Leadership Quarterly*. Volume 1, Nomor 1 (hlm 329--354).
- Sastrodiwiryono, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, Penerjemah Dewi Sartika. Edisi Ke 2. Jakarta: Erlangga.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang . *Jurnal JRBI*. Volume 2, Nomor 2. (hlm:181--196).
- Susilaningsih, Nur.2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. Volume 1 Nomor 2.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yulk, 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto.  
Jakarta: PT Indexs.