

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEGAWAI PADA DINAS
PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SERANG**

Angrian Permana¹, Rani Puspa², Listiawati³, Wahyudi⁴

STIE Bina Bangsa, Serang, Banten

(mr.angrianpermana@gmail.com); (bu.ranipuspa@gmail.com); (listy234@gmail.com);

(wahyudiwidiachandra2@gmail.com)

ABSTRACT

The variables in this study are Transformational Leadership Style (X1), Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y). The purposes of this study are to know the influence of transformational leadership style on employee performance, work discipline on employee performance, and influence of transformational leadership style and work discipline on employee performance at the Department of Tourism, Youth and Sports of Serang Regency. This research used questionnaires instrument to 34 employees at the Department of Tourism, Youth and Sports Serang Regency. The researcher used a tool, named SPSS 22 to get the result of the data. The researcher used it to get the result of validity, reliability, classic assumption, simple regression, multiple regression, correlation, and hypothesis test. The result showed that the first variable (transformational leadership style) has positive and significant influence on employee performance, the second variable (work discipline) has positive and significant influence on employee performance, and the last result showed that transformational leadership style and work discipline has positive and significant influence on employee performance at the Department of Tourism, Youth and Sports Serang Regency

Keyword: Transformational Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor publik berusaha mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Masalah yang dihadapi oleh organisasi (pemerintah) semakin kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi, pembatasan berbagai peraturan pemerintah, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional (globalisasi), tuntutan peningkatan perhatian pegawai dan sebagainya (Sedamayanti, 2007).

Organisasi publik pada lembaga negara merupakan sebuah organisasi yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat disegala bidang, yang sifatnya sangat kompleks. Organisasi publik sebagai tempat untuk mengabdikan harapan yang ideal dari masyarakat. Selain itu, masyarakatpun berharap bahwa organisasi publik dapat memenuhi dan melayani seluruh kebutuhan masyarakat .

Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang sebagai pelaksana Urusan Pemerintah Daerah yang harus memberikan pelayanan dibidang pariwisata, pemuda dan olahraga yang meliputi bina destinasi dan sarana pariwisata, pemasaran dan kemitraan jasa pariwisata, serta kepemudaan dan keolahrgaan, dengan mengedepankan berbagai kegiatan serta bertindak sebagai fasilitator, mediator dan negosiator. Dinas Pariwisata Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Serang mengemban tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pariwisata, pemuda dan olahraga berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Tugas-tugas tersebut disebutkan dalam Peraturan Daerah No. 19 tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Serang dan Peraturan Bupati No. 10 tahun 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang.

Peran para pegawai yang dapat berdampak positif terhadap kinerja instansi pemerintahan juga tidak dapat lepas dari kinerja pimpinan dari suatu instansi. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat dicapai apabila pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi. Menurut House et. al., (1999) dalam Yulk (2005) kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Yulk (2005) menyimpulkan bahwa dengan demikian pemimpin mengambil peran yang sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi, karena seorang pemimpin dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain yang dikenal sebagai bawahan untuk dipekerjakan, diarahkan serta dibina, sehingga mereka dapat memberikan perannya dengan cara bekerja secara efektif, efisien dan produktif sebagai bentuk pengabdian kepada organisasi. Dalam pelaksanaan kegiatan, pemimpin mempunyai peranan dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga pemimpin diharapkan ikut bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintah melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Para bawahan akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih daripada apa yang awalnya di harapkan mereka. Disiplin pegawai selalu saja menjadi masalah karena terkadang beberapa pegawai memiliki tingkat kedisiplinan atau aturan sendiri yang berbeda dari aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yang berarti kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja sehingga dalam pelaksanaannya mereka dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan oleh mereka dan organisasi. Disiplin juga merupakan kewajiban seorang pegawai terkait dengan pelaksanaan tugas, yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 serta Peraturan Bupati Nomor 34 Tahun 2014 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada PNS di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Serang. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika beban kerja dan realisasi yang ditetapkan tercapai. Seorang pegawai harus paham dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) untuk meningkatkan kinerja, karena apabila seorang pegawai tidak memahami tupoksinya maka yang akan terjadi yaitu terhambatnya pelaksanaan tugas yang melekat pada tupoksinya. Terlebih lagi pegawai harus memahami Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan, karena dokumen pelaksana

anggaran adalah acuan para pegawai dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut dengan "leadership", memiliki arti kemampuan mempengaruhi dan mengajak orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Istilah kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut "imamah", kata ini berasal dari kata "amma ya'ummu" yang mengandung arti menuju, meneladani. Dari kata ini muncul istilah imam, imam ini dapat diartikan orang yang memimpin, karena prilakunya bisa diteladani orang lain dan memiliki visi yang jelas (Kartodirjo, 2014). Sedangkan istilah transformasional berasal dari kata "to transform", yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu hal menjadi berbeda dengan sebelumnya. Pasolong (2014) menerangkan bahwa konsep awal tentang kepemimpinan transformasional diformulasikan oleh Burns dari penelitian deskriptif mengenai kepemimpinan politik. Burns (1978) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana para pemimpin dan para pengikutnya saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan meningkatkan memotivasi. Kesadaran para pengikutnya dibangkitkan dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi serta nilai moral seperti: kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, dimana itu semua bukan dikarenakan oleh emosi seperti kecemburuan, kekerasan dan kebencian.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (1987) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007) disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Afandi (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2004) dalam Firda (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih jauh menurut Mohammad., et al (2010) dalam Atmayana dan Indrawati (2016) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004) yaitu: Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat. Perspektif hak-hak individu

(*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Rivai (2004) dalam Firda (2015) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya: Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi. Menurut Afandi (2016) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, diantaranya adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator: Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, serta membuat laporan harian.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance", yang mengandung maksud prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut istilah adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Basri yang dikutip dari Sanimbela (2012) dalam Italiani (2013) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Fahmi (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Maulizar, et al. (2012) dalam Mahendra dan Mujiati (2015) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Gaol (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang berdasarkan perannya masing-masing didalam sebuah organisasi. Yuniarsih dan Suwatno (2013) mendefinisikan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peran, serta tanggung jawabnya dimana ia bekerja. Sedangkan Mangkunegara (2007) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012) ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu : Metode penelitian yang mengacu pada norma, metode penilaian standar absolut, dan metode penilaian berdasarkan output.

Ada beberapa cara dalam melaksanakan metode penilaian, diantaranya adalah penilaian secara kebetulan dan tidak sistematis, Penilaian secara kebetulan sistematis, Rangkaian (Penetapan Rangkaian), Person to Person Comparison, Grading (Penggolongan Mutu), Graphic S Checklist (Daftar Pertanyaan)

cale (Skala Grafik), Checklist (Daftar Pertanyaan), Forced Choce Description, Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS), Uraian, Management by Objectives (Edwin B. Flippo dalam Gaol, 2014).

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Malthis (2002) *dalam* Firda (2015) menyatakan bahwa ukuran dari kinerja karyawan adalah tanggung jawab, keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, Inisiatif, mutu pekerjaan, kerja sama.

Kerangka Konsep Penelitian

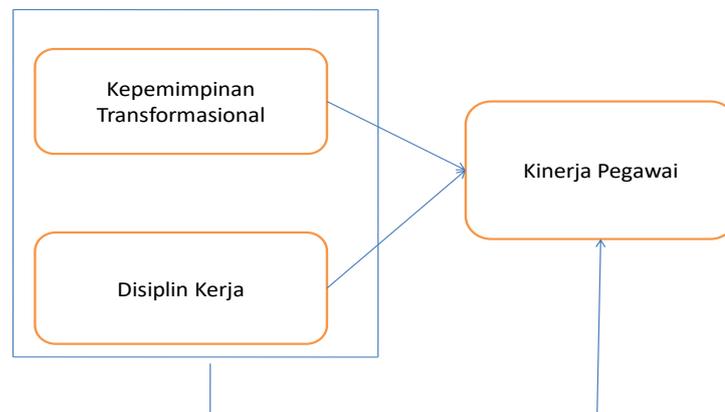
Kadek Manik Oko Mahendra dan Ni Wayan Mujiati (2015) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Arma Museum and Resort. Hal tersebut diperkuat juga oleh Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Andayani (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali dibuktikan dengan nilai nilai sign $(0,014) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (2,546)$ lebih besar dari $t_{tabel} (1,6)$, serta penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arta Permana Putra dan Ayu Desi Indrawati (2105) yang menyatakn bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan.

I Wayan Arta Permana Putra dan Ayu Desi Indrawati (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diperkuat oleh Firda (2015) yang menghasilkan penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria, yang dibuktikan dengan nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$ atau t-hitung $(3,995)$ lebih besar dari t-tabel $(1,9853)$, serta penelitan yang dilakukan oleh Kadek Manik Oko Mahendra dan Ni Wayan Mujiati (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arma Museum and Resort

Firda (2015) menyatakan bahwa secara parsial dan secara simultan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria dibuktikan dengan nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$ atau nilai $f_{hitung} (51,726)$ lebih besar dari $f_{tabel} (3,09)$

H3: Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model kerangka konseptual yang dimaksud adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai
- H2 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- H3 : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang yang beralamat di Jalan Yusuf Martadilaga No. 58. Populasi penelitian ini diambil di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, mengingat jumlah pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang yang terbatas. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai, pengambilan sampel secara sensus.

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Peneliti mengamati aspek-aspek yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti secara lebih spesifik, sehingga diperoleh data yang menunjang dalam penyusunan laporan penelitian ini untuk diproses dan dianalisis. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data ordinal dengan menggunakan alat analisis berupa korelasi dengan bantuan instrument kuesioner yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang dengan bantuan software berupa SPSS versi 22 dengan menggunakan Skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden ini sebanyak 34 pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang dan perempuan sebanyak 12 orang. Pengujian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan uji korelasi (Uji-t) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji-t Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
1 (Constant)	34,119	5,689	5,997	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,411	,098	4,199	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $4,199 > 1,694$.

Uji-t juga dilakukan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji-t yang dihasilkan yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji-t Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	9,625	6,394	1,505	,142
Disiplin Kerja (X2)	,934	,124	7,563	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $7,563 > 1,694$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Selain uji-t, uji F juga perlu dilakukan dalam penelitian ini. Nilai F tabel penelitian ini sebesar 3,295 Nilai Uji F menunjukkan nilai 36,536. Nilai tersebut tentu saja menggambarkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai uji F dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	787,869	36,536	,000 ^b
Residual	334,248		
Total	1122,118		

Koefisien determinasi gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diprediksi dengan melihat nilai Koefisien Determinasi (KD). Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada nilai R-square yang ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,702	,683	3,284

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,702. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 70,2% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 29,8% diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji korelasi berganda digunakan untuk menguji seberapa kuat atau derajat kedekatan yang terjadi antara variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan dua variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja). Hasil korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5. Uji Korelasi Variabel X1 dan Y

		Correlations	
		(X1)	(Y)
(X1)	Pearson Correlation	1	,596**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
(Y)	Pearson Correlation	,596**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,596. Dengan demikian dapat disimpulkan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat.

Sedangkan untuk uji korelasi Variabel X2 terhadap Variabel Y, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji korelasi Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

		(X2)	(Y)
(X2)	Pearson Correlation	1	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
(Y)	Pearson Correlation	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

Tabel 5 dan 6 tersebut memberikan keterangan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan variabel kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai korelasi variabel disiplin memiliki nilai sebesar 0,801 sedangkan nilai gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan nilai sebesar 0,596.

PENUTUP

Berdasarkan hasil data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,199 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,694 dan signifikansi $(0,000) < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis pertama yang diajukan peneliti yang berbunyi “Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang” dinyatakan terbukti.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang. Hal ini terbukti dari hasil uji-t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,563 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,694 dan signifikansi $(0,000) < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis kedua yang diajukan peneliti yang berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang” dinyatakan terbukti.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang. Hal ini terbukti dari hasil uji f_{hitung} sebesar 36,536 lebih besar dari f_{tabel} yaitu 3,295 dan nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis ketiga yang diajukan peneliti yang berbunyi “Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang” dinyatakan terbukti. Hasil analisis membuktikan bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Pandi. (2016) *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. (<https://books.google.co.id/books?id>) (diakses pada tanggal 26 November 2016, Jam 14.34 WIB)
- Atmayana, Kadek Gelgel dan Ayu D. Indrawati. (2016) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Karyawan", *Manajemen Unud*, 5 (2), 1222-1250.
- Burns, J.M. (1978) *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Dewi, Santi Riana. (2015) "Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Efektivitas Coaching", *JBBE*, 08 (1), 1-10
- Fahmi, Irham. (2013) *Manajemen Kinerja:Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Firda. (2015) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria di Samarinda", *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 3, No 3
- Handoko, T. Hani. (1987) *Manajemen Personalian & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Italiani, Fanni Adhistya. (2013) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gersik (Persero) Tbk*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 2, Maret 2013 : 453-461
- Jaya, Kadek Yudi Prawira dan I G. Ayu Dewi Adnyani. (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali*, *Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015 : 2702-2721
- Kartodirdjo Sartono. (1984) *Kepemimpinan Dalam Dimensi Sosial*. PL3ES. Jakarta
- Kharis, Indra., Moch S. Hakam., Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3, No. 1, Maret 2015 : 1-9
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007) *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mahendra, Kadek Manik Oko dan Ni W. Mujiati. (2015) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum And Resort*, *Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10, 2015 : 3172-3197
- Moeheriono. (2012) *Indikator Kinerja Utama (IKU) : Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mondiani, Tria. (2012) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, September 2012 : 46-54
- Ranni, (ranni.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/upload/2012/05/Deskripsi-Data-Penelitian.docx) (diakses pada tanggal 1 Januari 2017)

- Rumawas, Wehelmina. (2015) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BCA Manado)*, Jurnal Logos Spectrum, Vol. 10, No. 1, Januari-Maret 2015 : 15-19.
- Pasolong Harbani. (2008) *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta: Jakarta
- Rivai, Veithzal, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Pramudianto. (2016) *I'M A COACH*. (<https://books.google.co.id/books?id>) (diakses pada tanggal 26 November 2016, jam 15.18 WIB)
- Priyatno, Duwi, (2011) *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Putra, I Wayan Arta Permana dan Ayu D. Indrawati. 2105. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Di Kabupaten Tambanan*, Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 10, 2015 : 2982-3011
- Sedarmayanti. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Subhi, Emil Ryan. (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 3, No. 3, 2014 : 1-18
- Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sujianto, Agus Eko, (2009) *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya
- Suyatminah. (2013) *Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK PNS Se-Kecamatan Bantul*, Jurnal Bimbingan dan Konseling, Vol. 2, No. 2, 2013 : 87-93
- Sy, Ratnaningsih. (2015) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Media Mahardika, Vol. 13, Vol. 2, Januari 2015: 137-151
- Thoha, Miftah. (2008) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wahyudi, Alwi. (2014) *Ilmu Negara dan Tipologi Kepemimpinan Negara*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. (2009) *SPSS Complete : Teknik Analisa Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yulk, Gary. (2005) *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Yogyakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.