

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PERILAKU KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPR RI  
KOMISI IX DI JAKARTA**

**TESIS**

**Diajukan oleh  
NOVITA SARI  
NIM : 4621104001**



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Magister

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Prilaku Kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta

Nama : Novita sari

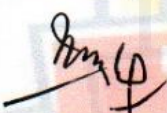
NIM : 46 21 104 001

Program Studi : Manajemen

**Menyetujui:**  
**Komisi Pembimbing**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Dr. Sukmawati, SE, M.Si

  
Dr.H. Arifuddin Manne, S.E,M.Si,S.H,M.H

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Bosowa Makassar

Ketua Program Studi,  
Administrasi Negara

  
Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M.S  
NIP. 19630805 199403 1 001

  
Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si,S.Psi,S.E,M.M, IPU  
NIDN. 0931127506

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Jumat, 04 Agustus 2023  
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Perilaku  
Kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta  
Nama Mahasiswa : Novita Sari  
NIM : 46 21 104 001

Telah diterima oleh PANITIA Ujian Tesis Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

### PANITIA UJIAN TESIS


Ketua : Dr. Sukmawati, S.E, M.Si (.....)

Sekretaris : Dr. H. Arifuddin Manne, S.E, M.Si, S.H, M.H (.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. Hasanuddin Remmang, S.E, M.Si (.....)

2. Dr. Cahyono, S.E, M.Si (.....)

Makassar, 04 Agustus 2023  
Direktur Pascasarjana;

  
**Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M.S**  
**NIDN. 0005086301**

## PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis ini di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 1 Agustus 2023



**NOVITA SARI**

**NIM : 4621104001**



## **PRAKATA**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kami karunia nikmat dan kesehatan, sehingga kami dapat menyelesaikan tesis ini, di Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. Penulisan tesis ini merupakan sebuah tugas yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan studi. Adapun tujuan penulisan tesis ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan. Selama penyusunan tesis ini, peneliti tidak lepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan baik materiil maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah kami menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Kupersembahkan tesis ini kepada Kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungannya baik berupa materiil maupun spritual sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H.A. Muhibuddin, MS selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar. yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi ini.
3. Bapak Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM, IPU selaku Ketua Program Studi Manajemen Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan arahan mulai dari awal studi hingga selesainya studi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membagi ilmunya kepada peneliti selama dalam perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberi bantuan kepada peneliti hingga selesainya studi ini pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Dr. Sukmawati, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. H. Arifuddin Manne., SE.M.Si., SH., MH. selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penekiti selama penyusunan tesis ini.
6. Pegawai Perpustakaan, karyawan fotocopy, dan semua pihak yang terlibat tidak dapat kami sebutkan namanya satu per satu terima kasih atas bantuannya yang tidak ternilai, semoga Allah memberikan rahmat-Nya kepada kita semua.
7. Ucapan terima kasih Kepada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta beserta staf yang telah berpartisipasi dalam memberikan data-data dan pengisian kuesioner yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.
8. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta senior dan junior, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Dalam penulisan tesis ini, kami menyadari masih banyak terdapat kesalahan dan kekeliruan, baik yang berkenaan dengan materi pembahasan maupun dengan teknik pengetikan, walaupun demikian, inilah usaha maksimal peneliti. Semoga dalam tesis ini para pembaca dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan diharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki kesalahan-kesalahan sebagaimana mestinya.

Makassar, 1 Agustus 2023

**NOVITA SARI**

**NIM : 4621104001**

### **ABSTRAK**

**Novita Sari, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta (dibimbing oleh Sukmawati dan Arifuddin Manne)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Perilaku kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX.

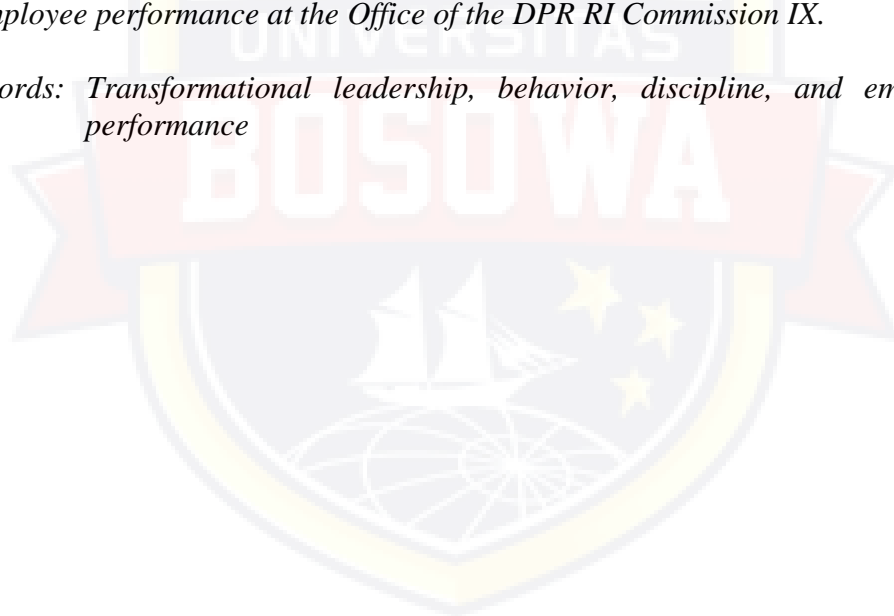
**Kata kunci : Kepemimpinan transformasional, perilaku, disiplin, dan prestasi kerja pegawai**

## ABSTRACT

Novita Sari, *The Influence of Transformational Leadership, Behavior and Discipline on Employee Performance at the Office of the DPR RI Commission IX in Jakarta (supervised by Sukmawati and Arifuddin Manne)*

*This study aims to identify and analyze the effect of transformational leadership on employee performance, to identify and analyze the influence of behavior on employee performance, to determine and analyze the influence of discipline on employee performance. To achieve this goal, data collection techniques were used by distributing questionnaires, with data analysis techniques using multiple regression analysis. The results of the study found that transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance at the Office of the DPR RI Commission IX. Work behavior has a positive and significant influence on employee performance at the Office of the DPR RI Commission IX. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance at the Office of the DPR RI Commission IX.*

*Keywords: Transformational leadership, behavior, discipline, and employee performance*





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN SAMBUNG .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN .....	iii
RIWAYAT PENULIS .....	iv
PRAKATA .....	v
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Lingkup Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR .....	10
A. Deskripsi Teori .....	10
1. Sumber Daya Manusia .....	10
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2. Kepemimpinan .....	24
a. Pengertian kepemimpinan .....	24
b. Gaya Kepemimpinan .....	28

c. Pengertian Kepemimpinan Transformasional .....	32
d. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional .....	35
e. Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	39
3. Perilaku Kerja.....	44
a. Pengertian Perilaku Kerja.....	44
b. Prinsip-Prinsip Yang Harus Dipertimbangkan Dalam Perilaku Kerja .....	47
c. Indikator Perilaku .....	52
4. Disiplin Kerja.....	54
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	54
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	56
c. Indikator Disiplin Kerja .....	59
5. Prestasi Kerja .....	62
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	62
b. Penilaian Prestasi Kerja .....	65
c. Indikator Prestasi Kerja .....	66
B. Penelitian Terdahulu .....	69
C. Kerangka Pikir .....	74
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	74
2. Pengaruh Perilaku Terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	75
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai...	77
D. Hipotesis Penelitian .....	79
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>80</b>
A. Jenis Penelitian.....	80
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	80
C. Populasi Dan Sampel .....	81
D. Instrumen Penelitian .....	82
E. Variabel Penelitian .....	82
F. Jenis dan Sumber Data .....	83
G. Teknik Pengumpulan Data .....	84

H. Teknik Analisis Data .....	85
I. Definisi Operasional Variabel.....	91
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>92</b>
A. Gambaran Umum Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta .....	92
1. Sejarah Berdirinya Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta ..	92
2. Visi dan Misi Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta .....	103
3. Struktur Organisasi Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta .	104
B. Hasil Penelitian .....	105
1. Karakteristik Identitas Responden .....	105
2. Analisis Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kepemimpinan Transformasional, Perilaku kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	109
3. Uji Instrumen Penelitian .....	121
4. Uji Asumsi Klasik .....	124
5. Analisis Regresi Linear Berganda .....	127
6. Pengujian Hipotesis .....	128
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	132
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	132
2. Pengaruh Perilaku kerja Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	136
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.	138
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>141</b>
A. Simpulan .....	141
B. Saran-saran .....	141
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>143</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>150</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	69
4.1 Tabulasi Jenis Kelamin Responden.....	106
4.2 Tabulasi Umur Responden .....	107
4.3 Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden.....	108
4.4 Tabulasi Status Responden .....	109
4.5 Persepsi Responden mengenai Kepemimpinan Transformasional.....	111
4.6 Persepsi Responden mengenai Perilaku Kerja .....	114
4.7 Persepsi Responden mengenai Disiplin Kerja.....	116
4.8 Persepsi Responden mengenai Prestasi Kerja .....	119
4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	121
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan transformasional, Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	123
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	124
4.12 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test .....	126
4.13 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	127
4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	129
4.15 Hasil Pengujian Serempak .....	130
4.16 Hasil Pengujian Parsial .....	131

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	78
4.1 Struktur Organisasi DPR RI Komisi IX.....	105
4.2 Uji Scatterplot .....	125



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam reformasi pada negara demokrasi di Indonesia saat ini, terdapat dorongan dari masyarakat yang menghendaki adanya pemerintahan yang baik dan transparan dalam pemerintahan. Reformasi ini akan membentuk kesadaran masyarakat Indonesia untuk berpartisipasi dalam pemerintahan, sehingga akan memberikan keterbukaan informasi publik yang menjadi ciri penting bagi kedaulatan rakyat guna membentuk penyelenggaraan negara yang baik serta bersih. Dimana keterbukaan informasi merupakan sarana dalam mengoptimalkan pengawasan dan partisipasi publik terhadap penyelenggaraan Negara dan Badan publik lainnya yang menggunakan anggaran negara baik itu APBN maupun APBD.

Salah satu fungsi dan peran yang menjadi penentu yang mempengaruhi reformasi pada negara demokrasi di Indonesia adalah Dewan perwakilan rakyat (DPR) yakni merupakan lembaga legislatif di Indonesia yang berperan penting dalam sistem politik negara. Dewan perwakilan rakyat (DPR) memiliki fungsi dan peran dalam proses reformasi negara di Indonesia, dimana fungsi dan peran Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam reformasi negara yakni sebagai pengawasan terhadap kinerja pemerintah, dimana dalam konteks reformasi negara, DPR memainkan peran penting untuk mengawasi implementasi kebijakan dan program pemerintah, dan selain itu dapat memeriksa tindakan pemerintah, memanggil menteri atau pejabat negara dalam memberikan penjelasan, serta



memberikan saran dan rekomendasi guna memastikan agar pemerintah menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan kepentingan rakyat.

Dalam keseluruhan Dewan perwakilan Rakyat (DPR) berperan penting dalam proses reformasi negara di Indonesia, melalui fungsi tersebut, DPR dapat berkontribusi dalam menghasilkan kebijakan yang mendukung perubahan positif, memastikan kinerja pemerintah yang *akuntabel*, mewakili aspirasi rakyat serta melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu salah satu upaya DPR dalam melancarkan aktivitasnya adalah memerlukan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah asset penting bagi suatu organisasi, karena itu sangat diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dimana manajemen sumber daya manusia menggambarkan bagaimana suatu organisasi dapat mengelola sumber daya manusianya secara tepat dan andal guna tujuan organisasi dapat tercapai. (Tiong, 2023:1).

Salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan, (2019:201), yang menjelaskan bahwa prestasi kerja terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dalam mencapai prestasi kerja yang baik, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya yakni kepemimpinan transformasional, perilaku kerja kerja dan disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yakni disiplin kerja, dimana pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela, (2017:92) menjelaskan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi yang artinya tanpa

dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dalam mewujudkan tujuannya, sehingga kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya sehingga memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini didasari dari penelitian oleh Tanjung, (2015), Siregar, et.al, (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, namun penelitian oleh Wulandari, (2015) tidak dapat membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Terkait dengan peneliti yang sebelumnya ditemukan terdapat *inkonsistensi* yang dilakukan peneliti sebelumnya.

Dengan demikian maka perlu dilakukan pengembangan penelitian sebelumnya. Masalah kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan transformasional yang dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Suwatno, (2019:107). Pendapat terkait dengan kepemimpinan transformasional maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional diperlukan pada organisasi yang berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasi ke taraf yang lebih tinggi, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini didasari dari penelitian oleh (Wen, 2022), Sudarsono, (2016) Arifin, (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Namu Wollah dan Soegoto, (2015) tidak dapat membuktikan bahwa

gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan adanya riset gap karena terdapat *inkonsistensi* yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah perilaku kerja. Perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja (Robbin & Judge, 2016), sehingga dalam penelitian terkait dengan pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dalam penelitian ini masih ditemukan adanya riset gap yakni belum adanya peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini yang didasari oleh Akbar et al., (2022), Manampiring, B., & Kojo, (2019) menemukan bahwa perilaku kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga hal ini yang menjadi kebaruan (*novelty*) dalam penelitian dengan memilih prestasi kerja sebagai variabel dependen hal ini memiliki alasan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta berperan penting dalam menjalankan fungsi *legislatif* mengawasi pelaksanaan kebijakan publik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, selain itu masih kurangnya peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Teori *goal setting* yang menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu, sehingga

dalam konteks Kantor DPR RI komisi IX di Jakarta bahwa dalam penentuan tujuan yang spesifik dan relevan dapat membantu pegawai fokus pada pencapaian target kinerja yang diinginkan. Melalui *goal setting* yang efektif dapat merencanakan tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen terhadap tugas dan meningkatkan upaya kerja pegawai dalam mencapai prestasi yang tinggi.

Kantor DPR RI komisi IX di Jakarta merupakan salah satu bagian dalam organisasi yang berperan penting dalam struktur Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) yang berperan sebagai lembaga legislatif utama di Indonesia yang bertugas untuk mewakili kepentingan rakyat dan Komisi IX merupakan salah satu dari 11 komisi yang terbentuk dalam DPR RI dan memiliki tanggung jawab dalam mengurus ketenagakerjaan, kesehatan dan kesejahteraan sosial.

Fenomena terkait dengan prestasi kerja pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI komisi IX di Jakarta yang diperoleh dari hasil pengamatan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor yakni dilihat dari kepemimpinan transformasional menunjukkan pimpinan dinilai masih kurang dalam menginspirasi pegawai lain untuk pencapaian tujuan. Sedangkan dilihat dari perilaku kerja menunjukkan bahwa penempatan kerja pegawai yang dinilai masih belum berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai. Selain itu dalam hal kedisiplinan pegawai masih ditemukan adanya permasalahan dimana masih adanya pegawai yang hadir kurang tepat waktu dalam bekerja. Sehingga dari permasalahan dan riset gap yang telah dijelaskan maka hal ini yang menjadi alasan peneliti memilih judul penelitian yakni : **“Pengaruh Kepemimpinan**

## **Transformasional, Perilaku Kerja Dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja pegawai Pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta ”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta
2. Apakah Perilaku kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh Perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dan manfaat dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi Mahasiswa yang ingin mengambil judul penelitian yang sama dengan yang peneliti lakukan.
2. Manfaat Praktis
- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.
  - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga hal ini dapat menjadi motivasi bagi pegawai.

### **E. Lingkup Penelitian**

Untuk menghindari meluasnya pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor DPR RI di Jakarta.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti membagi sistematika



penulisan ini dalam lima bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut:

## **BAB I       PENDAHULUAN**

Bab pertama berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

## **BAB II       TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua tinjauan pustaka yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, pengertian kepemimpinan, gaya kepemimpinan, pengertian kepemimpinan transformasional, karakteristik kepemimpinan transformasional, indikator kepemimpinan transformasional, pengertian perilaku kerja, prinsip-prinsip perilaku yang harus dipertimbangkan dalam perilaku kerja, indikator perilaku, pengertian disiplin kerja, jenis-jenis disiplin, indikator disiplin kerja, pengertian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, indikator prestasi kerja. Penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

## **BAB III      METODE PENELITIAN**

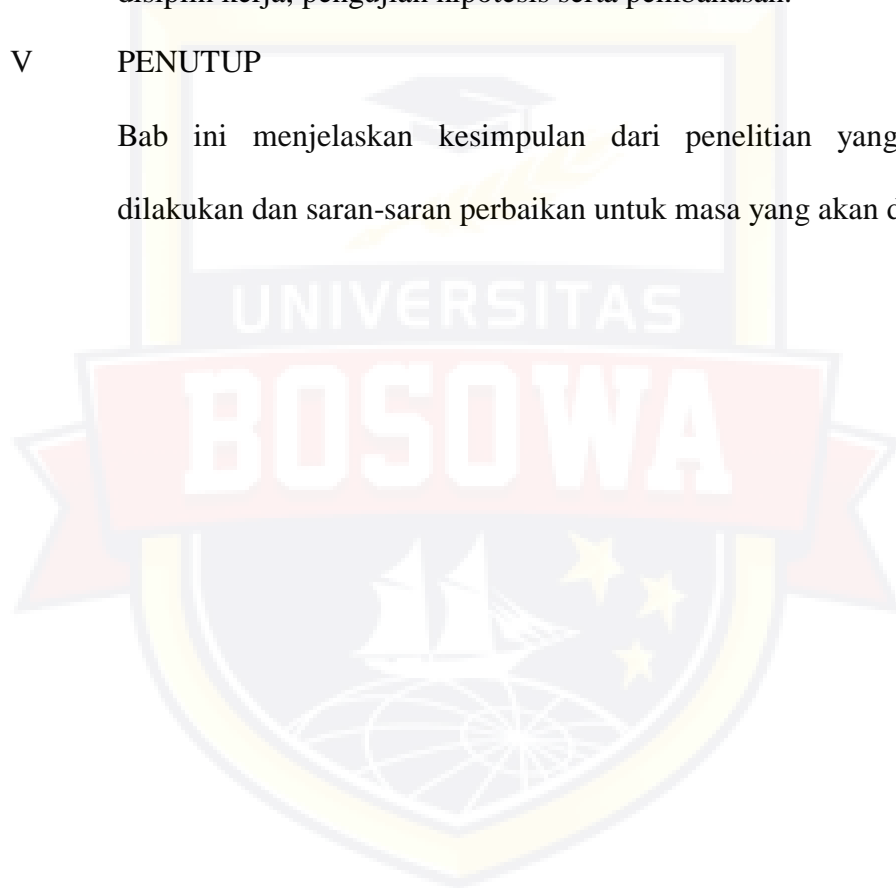
Bab ini membahas metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi penelitian, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum lokasi penelitian, visi dan misi, identitas responden, karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja, pengujian hipotesis serta pembahasan.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran perbaikan untuk masa yang akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

Deskripsi teori dalam penelitian ini merupakan uraian secara sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti, suatu deskripsi teori paling tidak berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti melalui uraian yang mendalam dan lengkap dari berbagai referensi, Variabel-variabel yang digunakan dapat dijelaskan dengan baik, baik dari segi pengertian maupun kedudukan dan hubungan antara variabel yang diteliti menunjukkan bahwa peneliti menguasai teori dan konteks penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teori melalui buku-buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, internet dan lain-lain. Dalam penelitian ini peneliti juga membahas teori mengenai kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan hingga dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional hingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan baik antara organisasi dan pegawai juga seharusnya menjadi tugas yang menjadikan

peran penting manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh organisasi, dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai adalah salah satu contoh tugas manajemen sumber daya manusia, sumber daya yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan kontribusi yang di berikan kepada organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi, (2018 : 3) mengatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Hamali, (2016 : 1-2) mengemukakan bahwa ada 4 prinsip dalam sumber daya manusia. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli di atas, peneliti telah sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory & Indrasari, (2018 : 59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun organisasi dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama organisasi, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2017 : 3-4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari organisasi saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam organisasi

3. Budaya dan nilai organisasi organisasi serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sutrisno (2020 : 6) mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut (Tiong, 2023) mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling fundamental dalam pengembangan organisasi. Sebab suatu organisasi yang memiliki teknologi yang modern dan canggih, tersedianya modal yang cukup dalam pengelolaan organisasi, namun jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang pekerjaan yang ditangani maka tujuan (goal) dalam organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Selanjutnya menurut Sadikin, A., Misra, I., Hudin, (2020 : 161) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di



sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain, pada dasarnya MSDM menggunakan konsepsi yang sama dengan manajemen umum, namun memiliki pendekatan khusus yang ditujukan spesifik pada pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu, praktik, dan berbagai pendekatan strategis lainnya untuk memaksimalkan potensi sumber daya organisasi terpenting, yakni sumber daya manusia melalui berbagai kegiatan seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia lebih mengenali keberadaan sumber daya manusia dalam mencapai efektivitas organisasi, meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi demi meningkatkan produktivitas. Dalam manajemen sumber daya manusia mengutamakan kualitas sumber daya manusia, agar dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Dalam Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, (2019:21) mempunyai fungsi operasional sebagai berikut:

##### 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.

## 2) Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon pegawai yang potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan organisasi.

## 3) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

## 4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

## 6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

## 7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

#### 9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

#### 10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Analisa tersebut memberikan pemahaman bahwa suatu organisasi atau organisasi harus memiliki perencanaan yang tepat supaya dapat mencapai targetnya. Selain itu, organisasi juga harus mengetahui kualitas pegawainya supaya lebih mudah dalam membagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai untuk mencapai target organisasi tersebut.

Menurut Ansory & Indrasari, (2018 : 60) Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia Fungsi manajemen SDM hampir sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu:

##### 1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan (planning)
- b. Pengorganisasian (organizing)
- c. Pengarahan (directing)
- d. Pengendalian (controlling)

## 2. Fungsi operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- e. Pemutusan hubungan kerja

Dilihat dari fungsinya, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain. Beberapa fungsi tersebut meliputi fungsi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga fungsi penggunaan. Jika dirangkum, beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari berbagai fungsi yang saling terkait menurut Sadikin, A., Misra, I., Hudin, (2020 : 162) adalah sebagai berikut.

1. Fungsi perencanaan (human resource planning), yakni berfungsi untuk merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi organisasi;
2. Fungsi pengadaan (personnel procurement), fungsi untuk mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga;

3. Fungsi pengembangan (personnel development), berfungsi mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan;
4. Fungsi pemeliharaan (personnel maintenance), untuk memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, pemberian penghargaan, dan lain sebagainya;
5. Fungsi penggunaan (personnel utilization), memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen organisasi dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah organisasi (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumberdaya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola

para

pekerja itu secara lebih efektif.

Tujuan khusus manajemen sumberdaya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas). Ansory & Indrasari, (2018 : 60).

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti, sebagaimana dikemukakan oleh Ansory & Indrasari, (2018 : 61) yaitu:

#### 1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumberdaya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumberdaya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumberdaya manusia.

#### 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumberdaya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumberdaya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.



### 3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

### 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan kapan para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

Dalam konteks ini, seorang manajer sumberdaya manusia adalah seseorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumberdaya manusia. Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan pegawai di unit kerjanya masing-masing. Dalam prakteknya diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan

SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen dan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam organisasi, manajemen SDM harus

memiliki sasaran, sasaran tersebut antara lain dikemukakan oleh Ansory & Indrasari, (2018 : 62-63) yaitu :

#### 1. Sasaran Manajemen Sumberdaya Manusia

Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan menenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran SDM tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga harus menetralsisir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi. Kegagalan dalam mencapai sasaran manajemen sumberdaya manusia ini dapat merugikan kinerja, mengurangi keuntungan dan bahkan eksistensi organisasi. Tantangan ini menegaskan empat sasaran yang relatif umum bagi manajemen SDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam organisasi.

##### a. Sasaran organisasi

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi, dalam hal: perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

##### b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi, seperti: pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

##### c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi: keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja dan masyarakat.

d. Sasaran pribadi pegawai

Untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi mereka, serta tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.

2. Aktivitas manajemen sumberdaya manusia

Untuk mencapai tujuan/sasaran organisasi, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan pegawainya.

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan organisasi senantiasa memiliki departemen sumber daya manusia yang unggul, dan mereka yang memiliki departemen ini, memiliki anggaran dalam jumlah yang cukup dan jumlah staf yang memadai

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer. Bila manajer di organisasi tidak/belum menerima tanggung jawab ini, maka aktivitas SDM bisa jadi hanya dilakukan sebagian atau bahkan tidak sama sekali.

3. Jumlah dan jenis hak pegawai.

Bila sasaran-sasaran ini dipenuhi, maka tujuan manajemen SDM dicapai melalui orang-orang yang memberikan andil atas strategi organisasi dan tujuan efektivitas dan efisiensi menyeluruh. Untuk itu para eksekutif SDM hendaknya memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi organisasi-organisasi local maupun global.

Tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya adalah:

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan pelayanan
- g. Rendahnya komplain dari pelanggan
- h. Meningkatnya profit organisasi.

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara yaitu diperolehnya: SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan organisasi melalui:

- a. Perencanaan sumberdaya manusia
- b. Rekrutmen
- c. Seleksi
- d. Induksi
- e. SDM yang memenuhi syarat keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui: pelatihan dan pengembangan karir
- f. Orientasi tenaga kerja baru, membuat kebijakan & prosedur SDM.
- g. Menyiapkan laporan pekerjaan, menyeleksi jabatan yang kosong.
- h. Menjalankan pelatihan dengan aman, mengatasi keluhan tenaga kerja.
- i. Melakukan rencana pengembangan dan merencanakan strategi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap inputnya (masukan) baik tu manusia, modal bahan baku, energy dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif. Menurut Hartatik, Puji, (2019:20) dapat dibedakan menjadi empat tujuan yaitu :

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk mem-bentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk memper-tahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, depertemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks

dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

#### 4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat pegawai dengan organisasi.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan atau pemimpin merupakan penggerak dan pengarah bagi pegawai agar mampu untuk berkerja secara efektif serta efisien demi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Pemimpin dituntut untuk mampu menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, serta memengaruhi orang lain atau sekelompok orang sedemikian rupa sehingga mau untuk memberikan pengabdian serta berpartisipasi dalam suatu organisasi dengan baik

demi tercapainya suatu tujuan tertentu, maka dapat dikatakan bahwa suksesnya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh kinerja dari atasannya.

Menurut Kartono, (2018:31), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Thoha, (2017 : 5) bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seringkali dipertanyakan oleh orang-orang, apa bedanya dengan manajemen demikian pula pemimpin dan manajer.

Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 263) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut Hasibuan, (2019:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Suwatno & Priansa, (2018 : 140) menyatakan bahwa kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dari rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Supanto, (2019 :75) mendefinisikan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah seni memotivasi sekelompok orang untuk bertindak demi mencapai tujuan bersama. Definisi kepemimpinan ini menangkap hal-hal penting untuk melakukannya. Kepemimpinan yang efektif didasarkan pada ide (baik asli atau pinjaman), dan bagaimana ide-ide tersebut dikomunikasi kepada orang lain. Sederhananya, pimpinan adalah inspirasi dan direktur aksi. Pimpinan adalah orang dalam kelompok yang memiliki kombinasi orang lain ingin mengikuti arahannya.



Dari sejumlah pengertian kepemimpinan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin diantaranya tergantung pada teknik kepemimpinan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

Wijono, (2018 : 1) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian, ada suatu pernyataan lain yang diungkapkan oleh Thoha, (2017 : 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi kebahagiaan organisasi.

#### **b. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi penting untuk diperhatikan. Teknik pengambilan keputusan dari seorang pemimpin untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan yaitu dengan cara, merumuskan masalah terlebih dahulu, mengumpulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak dan melaksanakan keputusan. Gaya kepemimpinan seorang akan memperlihatkan baik atau tidaknya hubungan kerjasamayang dijalin oleh pemimpin tersebut, baik itu berupa koordinasi maupun komunikasi.

Menurut Rivai, (2018:27) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi koordinasi terhadap para bawahannya. Koordinasi tersebut berupa pengarahan, penyatu paduan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan dari para bawahannya, yang bertujuan agar setiap komponen didalam unit kerja dapat bergerak secara bersamaan, demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Menurut Thoha, (2017 : 49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diinginkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat” Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, secara konseptual gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku dan strategi, yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, dalam mengambil keputusan, dan dalam melaksanakan kegiatan pengendalian.

Suksesnya seorang pimpinan tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan dan karakteristik individual bawahannya. Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu diri pimpinan, bawahan, dan situasi secara menyeluruh.

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin organisasinya. Menurut Tohardi dikutip oleh Sutrisno (2020 : 222) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. *Gaya persuasive*
2. *Gaya Refresif*
3. *Gaya partispatif*
4. *Gaya Inovatif*
5. *Gaya investigative*
6. *Gaya Inspektif*
7. *Gaya Motivasi*

8. *Gaya Naratif*

9. *Gaya Edukatif*

10 *Gaya Retrogresif*

Hal di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Gaya Persuasif*

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. *Gaya Refresif*

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. *Gaya Partisipatif*

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam organisasi.

4. *Gaya Inovatif*

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. *Gaya Investigasi*

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan

keaktifitas, inovasi, serta insiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

8. Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.

10. Gaya Restrogresif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

### **c. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Istilah “kepemimpinan transformasional” bukanlah sebuah hal baru; istilah ini diciptakan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978, namun baru dikenal luas dalam beberapa tahun terakhir. Kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Sangat mudah untuk melihat mengapa gaya kepemimpinan ini penting dalam dunia yang senantiasa berubah saat ini.

*Terminology* motivasi Maslow mengutip bahwa manusia di era saat ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengatualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional pada zaman sekarang tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga dapat menumbuhkan kesadaran atas adanya pemimpin untuk mengambil alih dalam berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi merupakan sisi yang saling berpengaruh (Diana, 2019).

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah gaya kepemimpinan dengan membangun visi bersama untuk menginspirasi pengikut dan memenuhi tantangan yang ditetapkannya. Pemimpin menumbuhkan kesetiaan dan kepercayaan diri di antara pengikut. Mereka memotivasi bawahan untuk melakukan dengan lebih baik.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Sule, E.T., & Priansa., (2018 :77) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi pegawai agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya, bukan sekadarsebuah perjanjian, melainkan didasarkan pada kepercayaan dan komitmen.

Menurut Suwatno, (2019:107) mengatalan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi pegawai agar bersedia

bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya. Menurut Hakim (2018:89) mengungkapkan bahwa para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *Top Down*, artinya suatu Pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian akan dikomunikasikan kepada rakyat, Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memosisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya.

Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai macam persoalan tentang tantangan pada zaman saat ini. Dimana pada zaman sekarang banyak perubahan. Bukan lagi zaman ketika manusia dapat menerima segala apa yang menimpanya, tetapi pada zaman sekarang sangat berbeda pada zaman dahulu karena pada zaman sekarang banyak manusia yang mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan.

Sunaryo dan Fatoni, (2018:13) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi, mengutamakan



kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan-kepentingan pribadi, mengembangkan kapasitas bawahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja secara gigih, betekad bulat, dan mengerahkan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional diperlukan pada organisasi-organisasi yang berupaya meningkatkan kinerja organisasi ke taraf yang lebih tinggi (*high performance*). Gaya Kepemimpinan Transformasional berfungsi efektif untuk merombak budaya organisasi, serta untuk mengatasi masalah-masalah rendahnya kinerja bawahan, banyak bawahan yang keluar, tingkat absensi yang tinggi, dan rendahnya kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (*individual low performance, high turn-over, high absenteeism and low organizational adaptability*). Dalam konteks fungsi-fungsi manajemen, Gaya Kepemimpinan Transformasional menekankan pentingnya fungsi pengorganisasian (*organizing*) dan pengarahan (*directing*), dalam rangka meningkatkan kinerja individu, dan terlebih jauh dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

#### **d. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Kharis, (2015 : 9) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Lubis et al., (2018:98-99) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Menurut Safaria, (2016:63), pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu:

1. Pemimpin mengidentifikasikan dirinya sendiri sebagai agen untuk perubahan.
2. Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan resiko.
3. Pemimpin percaya pada orang-orang.
4. Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai.
5. Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (lifelongs learners).
6. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
7. Pemimpin juga adalah seorang pemimpin yang visioner

Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjawab tantangan zaman yang cepat kompleks dan kualitatif dalam sehingga sebuah organisasi termasuk dalam sebuah negara. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bangsa Indonesia yang sedang mengalami perubahan cepat dan ingin segera menjadi bangsa maju dengan tingkat kesejahteraan dan kenyamanan tertentu, mengharuskan adanya kepemimpinan yang transformative.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Para bawahan dari

seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya. Hal ini ditumbuhkan pemimpin dengan cara mendekatkan diri dengan bawahan secara personal.

Beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional yang efektif menurut Luthans, (2016:103) antara lain :

1. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan.
2. Mereka mendorong keberanian dan pengambilan risiko.
3. Mereka percaya pada orang-orang.
4. Mereka dilandasi oleh nilai-nilai.
5. Mereka adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (*lifelong learners*).
6. Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
7. Mereka juga adalah seorang pemimpin yang visioner.

Kepemimpinan transformasional mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya menurut Nurkholis, 2018:93) dengan cara :

1. Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri, dan
2. Membuat mereka sadar mengenai pentingnya suatu pekerjaan,
3. Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pengikut pada taraf yang lebih tinggi.

Ada beberapa ciri tipe kepemimpinan transformasional. Pertama, adanya kesamaan yang paling utama, yaitu jalannya organisasi yang tidak digerakkan oleh birokrasi, tetapi oleh kesadaran bersama. Kedua, para pelaku perilaku,

emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin transformasional merupakan seorang yang mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi. Ketiga, adanya partisipasi aktif dari pengikut atau orang yang dipimpin.

Dari beberapa pengertian tersebut kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi, motivasi kerja bagi pegawai, hasil kerja yang lebih besar, dan imbalan internal. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu para pegawai menjadi lebih percaya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ada dan bekerja sesuai dengan arah yang akan mengarah ke pencapaian sasaran yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Pada setiap tahap dari proses transformasional tersebut, kinerja pegawai ditentukan oleh keberhasilan pemimpin.

#### **e. Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Artinya

gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengubah (*transforming*) bawahan menjadi menggunakan kepentingannya untuk mengutamakan kepentingan organisasi. Robbins, & Coulter, (2016:262).

Adapun indikator kepemimpinan transformasional menurut Wahjono., (2020:248) adalah sebagai berikut :

1. *Idealized influence (or charismatic influence)*
2. *Inspirational motivation*
3. *Intellectual stimulation*
4. *Individualized consideration*

Adapun uraian karakteristik kepemimpinan transformasional, menurut Bass dalam Wahjono., (2020 : 248) adalah :

1. *Idealized influence (or charismatic influence)*

*Idealized influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya. Perilaku *Idealized influence-charisma* dalam dimensi kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekeja keras dan militant, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting,

besar dan agung serta mampu menularkannya pada komponen organisasi, mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang para komponen organisasi terutama pada dasaran organisasi, memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para komponen organisasi. Artinya, pada tatanan ini pola perilaku seorang pemimpin transformasional harus menjadi suri teladan bagi para komponen organisasi, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya atau tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya akan dikagumi, dihormati, dan dipercayai oleh para bawahannya.

## 2. *Inspirational motivation*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya. Perilaku inspirational motivation merupakan salah satu dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan demikian, pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi dengan tubuh, pikiran, dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh

komponen organisasi dengan cara bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi.

### 3. *Intellectual stimulation*

*Intellectual stimulation* karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif. Perilaku kerja intellectual stimulation merupakan salah satu bentuk perilaku kerja dari kepemimpinan transformasional yang berupa upaya meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya memengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara sekasama. Dimensi ini juga mengandung makna bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu berperan sebagai penumbuh kembang ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah (problem solver) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi.

### 4. *Individualized consideration*

*Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan



melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan. Perilaku *individualized consideration* merupakan bentuk dari perilaku kepemimpinan transformasional yang di mana ia merenung, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan pegawainya, mengenali kemampuan pegawainya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikut secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberi dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada pengikut.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Sudaryono (2018:207) indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Visi dan misi

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sebuah perencanaan dan tindakan nyata. Secara umum visi dan misi adalah sebuah perencanaan yang disertai dengan tindakan guna mencapai tujuan organisasi atau organisasi. Dengan bertujuan menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

2. Mengkomunikasikan harapan tinggi

Menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana

3. Mendorong intelegensi

rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati

4. Memberikan perhatian pribadi

Memberikan perhatian secara khusus terhadap bawahan melayani secara pribadi, melatih dan menasehati guna mencapai kinerja yang maksimal.

### **3. Perilaku Kerja**

#### **a. Pengertian Perilaku Kerja**

Perilaku kerja dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dimiliki individu ini akan membawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau yang lainnya. Organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya.

Perilaku kerja yang dimaksud dalam penelitian ini upaya, pekerjaan, kegiatan, tindakan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggungjawabnya sebagai respon terhadap tugas yang dibebankan kepadanya

baik secara langsung pada saat bersentuhan atau memegang obyek atau peralatan kerja maupun secara tidak langsung. Yang dimaksud secara langsung adalah pada saat melaksanakan pekerjaannya dan yang dimaksud tidak langsung adalah pada saat sebelum atau setelah melaksanakan pekerjaannya dan perlu dibedakan antara Perilaku Kerja Pegawai dengan Perilaku Pegawai. Perilaku Kerja di sini tidak ada kaitannya dengan ahlak seseorang.

Perilaku kerja menurut Robbins & Judge, (2016:35) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Definisi perilaku kerja menurut penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

Menurut Runjabat, (2021:25) perilaku kerja adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seseorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami, untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap. Dalam konteks ilmu perilaku dijelaskan bahwa setiap orang atau manusia memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan, apalagi jika itu dituangkan dalam latar belakang (*Background*) yang pernah dijalaninya. Aplikasi yang digambarkan pada setiap keputusan yang dibuat, termasuk keputusan itu bias memberi pengaruh pada organisasi tempat ia bernaung.

Selanjutnya menurut Yusuf dan Maliki, (2022:105) mendefinisikan bahwa perilaku kerja adalah cara bertindak, ia menunjukkan tingkah laku seseorang. Pola

perilaku adalah mode tingkah laku yang dipakai seseorang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Dikatakan bahwa proses perilaku serupa untuk semua individu, walaupun pola perilakunya mungkin berbeda. Ada tiga asumsi yang saling berkaitan mengenai perilaku manusia yaitu :

1. Perilaku itu disebabkan (caused)
2. Perilaku itu digerakkan (Motivated)
3. Perilaku itu ditunjukkan pada sasaran.

Ketiga unsur ini saling terkait dalam modal dasar perilaku individu dan berlaku kepada siapa dan kapan saja. Setiap individu perilaku ketika ada rangsangan dan memiliki sasaran tertentu. Perilaku kearah sasaran, timbul karena ada rangsangan dan semua perilaku ada penyebabnya. Yang pokok dalam proses ini adalah jarak (gap) antara kondisi sekarang dengan kondisi yang diinginkan dan perilaku yang timbul untuk menutup jarak (gap) itu. Rangsangan disaring melalui sistem keinginan atau kebutuhan yang mungkin bermacam-macam bentuknya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja

dalam organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang di kembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Perilaku juga secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku

dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Ciri peradaban manusia yang bermasyarakat senantiasa ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu, itu berarti bahwa manusia tidak bisa melepaskan dirinya untuk tidak terlibat pada kegiatan-kegiatan berorganisasi.

### **b. Prinsip-prinsip Yang Harus Dipertimbangkan Dalam Perilaku Kerja**

Salah satu tantangan yang paling penting dan berbasis luas yang sekarang ini di hadapi oleh organisasi adalah beradaptasi dengan individu-individu yang berbeda. Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para pemimpin. Perilaku organisasi juga menghargai perbedaan dan membantu pemimpin melihat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja.

Perilaku kerja bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dengan memberi tahu para pemimpin cara memberikan wewenang kepada orang-orang, merancang dan mengimplementasikan program-program perubahan, meningkatkan layanan pelanggan dan membantu pegawai menangani konflik kehidupan pegawai.

Perilaku kerja hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung dalam organisasi tersebut. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisis prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari padanya. Menurut Thoha, (2017 : 36) bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku antara lain :

- a. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.
- b. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
- c. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
- d. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu kebutuhannya.
- e. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang.
- f. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Prinsip-prinsip tersebut untuk lebih jelasnya akan peneliti uraikan secara terperinci, sebagai berikut :

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama

Prinsip dasar kemampuan ini amat penting diketahui untuk memahami mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain. Karena terbatasnya kemampuan ini, seseorang bisa menjahit satu celana dalam waktu 10 menit, sedangkan orang lain memerlukan 3 hari dalam hal yang sama. Terbatasnya kemampuan ini yang membuat seseorang bertingkah laku yang berbeda.

Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena disebabkan sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir melainkan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu gejala. Oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, atau berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman.

Lepas dari setuju atau tidak dari perbedaan-perbedaan tersebut ternyata bahwa kemampuan seseorang dapat membedakan perilakunya, dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.

## 2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda

Ahli-ahli ilmu perilaku umumnya membicarakan bahwa manusia ini berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan. Dengan kebutuhan ini dimaksudkan adalah beberapa pernyataan di dalam diri seseorang (internal state) yang menyebabkan seseorang itu berbuat untuk mencapainya sebagai suatu obyek atau hasil. Kebutuhan seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Seorang pegawai yang didorong untuk mendapatkan tambahan gaji supaya bisa hidup 1 bulan dengan keluarganya, tingkah perilakunya jelas akan berbeda dengan pegawai yang didorong oleh keinginan memperoleh kedudukan agar mendapatkan harga diri di dalam masyarakat.

Pemahaman kebutuhan yang berbeda dari seseorang ini amat bermanfaat untuk memahami konsep perilaku seseorang di dalam organisasi. Hal ini bisa dipergunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi tujuan di dalam kerjasama organisasi.

## 3. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak

Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dipenuhi lewat perilakunya masing-masing. Di dalam banyak hal, seseorang dihadapkan dengan sejumlah kebutuhan yang potensial harus dipenuhi lewat perilaku yang dipilihnya. Misalnya, seseorang diberikan pilihan pada dua hal dan harus dapat memutuskan salah satu dari kedua keputusan tersebut dan harus dapat menerima resiko yang diambil. Cara untuk menjelaskan bagaimana seseorang membuat pilihan di antara sejumlah besar rangkaian pilihan perilaku yang terbuka baginya, adalah dengan mempergunakan penjelasan teori expectancy. Teori ini berdasarkan atas proposisi yang sederhana yakni bahwa seseorang memilih berperilaku sedemikian karena ia yakin dapat mengarahkan untuk mendapatkan sesuatu hasil tertentu (misalnya mendapatkan hadiah atau upah, dan dikenal atasan yang menarik baginya karena sesuai dengan tuntutan kebutuhannya).

Perlu kiranya dicatat bahwa teori ini tidak bisa digunakan untuk meramal bahwa seseorang akan berperilaku yang terbaik dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Model ini hanya membuat asumsi-asumsi bahwa seseorang membuat suatu keputusan yang rasional itu berdasarkan pada persepsi terhadap lingkungannya.

Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya. Memahami lingkungan adalah suatu proses yang aktif, dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti baginya. Proses yang aktif ini melibatkan seseorang individu mengakui secara selektif aspek-aspek yang berbeda dari lingkungan, menilai apa yang dilihatnya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan



mengevaluasi apa yang dialami itu dalam kaitannya dengan kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilainya. Oleh karena itu, pengalaman dari seseorang sangatlah penting di dalam memberikan sumbangsih pemikiran dan bagaimana seseorang bertindak di dalam suatu organisasi. Jadi lingkungan sangat banyak memberikan obyek dan peristiwa ketimbang dengan kemampuan manusia yang dimilikinya untuk memahami obyek dan peristiwa tersebut, aspek-aspek yang sudah diketahui atau yang sudah berjalan dapat dijadikan pengalaman oleh seseorang untuk bertindak.

#### 5. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang

Orang-orang jarang bertindak netral mengenai sesuatu hal yang mereka ketahui dan alami, dan mereka cenderung untuk mengevaluasi sesuatu yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang. Selanjutnya, evaluasinya itu merupakan salah satu faktor yang teramat sulit di dalam mempengaruhi perilakunya di masa yang akan datang.

Perasaan senang dan tidak senang ini akan menjadikan seseorang berbuat yang berbeda dengan orang lain di dalam rangka menanggapi sesuatu hal. Seseorang bisa puas mendapatkan gaji tertentu karena bekerja di suatu tempat tertentu, orang lain pada tempat yang sama merasa tidak puas. Kepuasan dan ketidakpuasan ini ditimbulkan karena adanya perbedaan dari sesuatu yang diterima dengan sesuatu yang diharapkan seharusnya diterima. Oleh karena itu salah persepsi ini merupakan gejala yang umum dan merupakan bidang yang amat penting diketahui, maka amatlah sulit bagi pimpinan organisasi untuk mendistribusikan beberapa penghargaan seperti misalnya kenaikan gaji dan

promosi pada suatu cara yang dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak.

#### 6. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang

Telah disinggung di atas beberapa yang mempengaruhi bagaimana seseorang itu terangsang untuk berperilaku dan telah ditekankan pula bahwa kemampuan seseorang adalah suatu pengaruh yang amat penting di dalam pelaksanaan pekerjaan. Organisasi sebenarnya bisa mempengaruhi perilaku seseorang dengan cara mengubah satu atau lebih faktor-faktor penentu dari perilaku individu, hanya mudah diubah. Tetapi semuanya terbuka untuk dipengaruhi.

Perilaku seseorang itu ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena kebutuhannya dan ada juga yang karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya. Oleh karena banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, maka seringkali sesuatu organisasi akan menghadapi kesulitan di dalam menciptakan suatu keadaan yang memimpin kearah tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja. Didapatkan suatu hasil dari penelitian bahwa seseorang dalam organisasinya, perilaku untuk menciptakan efektivitas kerja banyak ditentukan karena kebutuhannya maka pimpinan dapat merancang suatu rencana kerja yang mengarah pada terpenuhinya kebutuhan tersebut.

#### **c. Indikator Perilaku Kerja**

Perilaku kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa oleh seorang pegawai dari lingkungan asalnya dan di terapkan

terhadap pegawai lainnya maupun terhadap lingkungannya. Dalam melakukan sebuah penelitian akan menjadi lebih mudah bilamana ada indikator atau pengukurannya yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Maka indikator perilaku kerja menurut (Prasetyo, 2011:26) antara lain persepsi pegawai tentang:

1. Motivasi
2. Produktif
3. Tanggung jawab
4. Kerja keras

Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths, (2018:41) yaitu :

1. *Sosial relationships* (hubungan sosial)

Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

2. *Vocational skill* (keahlian kejuruan)

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya. Misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang chef.

3. *Work Motivation* (motivasi kerja)

Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

4. *Initiative-confidence* (inisiatif-percaya diri)

Dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisitif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada.

Perilaku kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku kerja pegawai yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk didalamnya semangat dan kegairahan kerja.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya organisasi sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi tersebut. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Hasibuan, (2019:193) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Senada dengan pendapat Sutrisno, (2020:87) Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dengan demikian disiplin kerja adalah suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib dan sukarela terhadap kewajiban, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku yang ditetapkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan pula bahwa disiplin kerja hadir karena didefinisikan dan dibuat oleh organisasi.

Menurut (Subyantoro, dan Suwatno (2020:238) disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempat di mana ia bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi di mana ia bekerja yang digambarkan dengan sikapnya dalam berperilaku di tempat ia bekerja.

Sinambela, (2017:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka berdua

bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Lebih lanjut Afandi, (2018 :11) menjelaskan secara rinci bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Agustini, (2019:90) menjelaskan bahwa di dalam organisasi terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

##### **1) Disiplin Preventif**

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah

ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

## 2) Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

## 3) Disiplin progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Hartatik, (2019:190) jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi lima antara lain:

### 1) Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa

bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

## 2) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-sita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

## 3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peratuean yang telah ditetapkan. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

## 4) Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

## 5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi kerja pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.



Menurut Afandi, (2018 :18) jenis-jenis disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menajalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakannya disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya organisasi sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi tersebut. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan, (2019:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

### 7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Menurut Agustini, (2019:104) beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam organisasi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

## **5. Prestasi Kerja**

### **a. Pengertian Prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan, (2019:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Sutrisno, (2020:151) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut dengan istilah performance appraisal.

Dharma, (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau organisasi dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan organisasi, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Rivai, (2018:92) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan melihat batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penelitian terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **b. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan atau bahkan terjadi sebaliknya. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Mangkunegara, (2018:48).

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efisien dan efektif. Bagi para pegawai Penilaian Prestasi Kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi yang ada. Penilaian prestasi kerja juga dapat memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kinerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka di masa yang akan datang guna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Suatu organisasi tentunya memiliki visi dan misi.

Namun terkadang muncul kendala yang membuat tidak tercapainya visi dan misi yang diinginkan oleh organisasi. Untuk mencegahnya maka pihak organisasi harus memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai hasil kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Berikut beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai penilaian prestasi kerja.

Menurut Sedarmayanti, (2017:143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Selanjutnya



menurut Badriyah, (2017:137) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang pegawai bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi pegawai yang bersangkutan.

Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak organisasi dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari pegawainya.

### **c. Indikator Prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan, (2019:95-96) indikator prestasi kerja dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

#### **1. Kejujuran**

Penilaian disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

#### **2. Kedisiplinan**

Penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

### 3. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### 4. Kerjasama

Penilaian menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

### 6. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

### 7. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

### 8. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

### 9. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Untuk mengukur perilaku kerja itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi bagi organisasi yang bersangkutan. Adapun indicator untuk mengukur prestasi kerja menurut Sutrisno, (2020:152) yaitu :

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya dibuat untuk membandingkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang salah satu variabelnya sama dengan variabel penelitian yang akan dibuat. Tabel 2.1 menunjukkan beberapa penelitian sebelumnya yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini :

Tabel 1  
 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Mahendra, dan Mujiati (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Pegawai Arma Museum And Resort	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan variabel burnout berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Saran penelitian ini, pemimpin sebaiknya selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya, pihak manajemen harus lebih tegas dan tidak segan-segan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, dan pihak manajemen memberikan tambahan jam istirahat, sehingga karyawan tidak kelelahan dalam melakukan pekerjaannya
Putu Darmawan Pura, et.al (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Analisis Regresi Linear Berganda	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
Herlina, (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle	Analisis Regresi Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai (2) terdapat pengaruh antara

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kabupaten Pangkajene Kepulauan	Dan	motivasi terhadap kinerja pegawai (3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Deasy Ariani, et.al (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk	Gaya Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisa yang terlihat maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) mendominasi berpengaruh lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk. Hal ini didukung dengan 75% jurnal yang membahas variabel independen yang sama dengan nilai bobot tertinggi 54,432 dan hasil uji yang bervariasi terbukti
Rio Rinaldi, dan Irdha Yusra (2022)	Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank BTPN Purna Bakti Cabang Padang	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
Wisna Wardani Sidik, et.al (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan perilaku kerja memiliki pengaruh yang resiprokal artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja dan perilaku kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada. Lingkungan kerja meningkat-

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			kan kinerja pegawai yang ada karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Perilaku kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena para pegawai memiliki perilaku kerja yang sudah terbentuk dengan pengendalian diri, integritas, kepercayaan, profesionalisme, kerja sama dan kehadiran yang menunjang kinerja pegawai sehingga perilaku kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis deskripsi menunjukkan lingkungan kerja, perilaku kerja dan kinerja pegawai termasuk baik dinilai oleh responden.
(Angrian Permana, et.al 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Serang	Gaya Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis membuktikan bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
(Sundoro Yekti, 2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Gaya Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,545. Selain itu hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
(Kadek Ary Dwipayana, I Nengah)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kepuasan	Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Sudja, 2022)	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung	Berganda	dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasi-nal maka kinerja pegawai juga akan meningkat. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung juga akan meningkat. Serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.
Setiawan, (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Bintang Putra Djokdja	Analisis Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. Apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka prestasi kerja pegawai juga semakin baik, demikian pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan semakin kurang maka prestasi kerja pegawai juga semakin kurang
Nurmala, (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Propinsi Sulawesi Selatan Di	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel kompensasi

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kota Makassar.		berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai
(Sri Wahyuni, Tri Andjarwati 2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Titans Agency Prudential Life Assurance di Surabaya	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak terdapat perpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT. Titans Agency Prudential Life Assurance, Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Stress Kerja pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Kepemimpinan Transformasional terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Stress Kerja terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance

Sumber: Penelitian Terdahulu

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Independent variabel) yaitu kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), perilaku kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), sedangkan untuk variabel terikatnya (Dependent variabel) yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ). Berikut ini dikemukakan hubungan antara variabel dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :



## **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki ambisi besar untuk melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam organisasi, agar diperoleh tingkat produktifitas organisasi yang lebih tinggi. Menurut (Fahmi, 2017:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berasal dari jurnal yang di susun oleh (Fatimah, S. N., Sarita, B., Yusuf, A. R., & Mahrani, 2020). Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung teori (Robbins, & Coulter, 2016) yang mendefenisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri dan pengikutnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Yumhi, 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Nurlaela, N., & Kamis, 2020) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Runjabat, (2021:25) perilaku adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seseorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami,

untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap. Dalam konteks ilmu perilaku dijelaskan bahwa setiap orang atau manusia memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan, apalagi jika itu dituangkan dalam latar belakang (Background) yang pernah dijalaninya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang ditetapkan. Hasil ini menandakan bahwa apabila perilaku kerja yang dilakukan oleh pegawai dengan baik, maka kinerja pegawai akan menjadi baik dan hipotesis pertama diterima. Hasil ini relevan dengan pendapat (Gibson, Ivancevich, J. M., & Donnely, 2017) bahwa hasil yang dikehendaki dari perilaku pekerja adalah prestasi yang efektif. Perilaku kerja akan menentukan hasil, pegawai dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Manampiring, B., & Kojo, 2019), yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perilaku kerja pegawai akan tercermin pada kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah serta kemampuan pegawai untuk berkomunikasi baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan, jadi jika pegawai mampu menangani permasalahan yang timbul dalam penyelesaian pekerjaan, berarti setiap hambatan yang timbul dapat segera di atasi, sehingga tidak sampai mempengaruhi hasil kerja. Demikian pula hubungan antara rekan kerja akan membentuk suatu kerjasama yang baik di lingkungan perusahaan, dan dengan kerjasama akan memperlancar proses penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nurwahidah, H. H., 2017) Nurwahidah & Budiman (2017) menunjukkan perilaku kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dalam arti, semakin meningkat perilaku kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, tetapi dalam kasus ini peningkatan kinerja pegawai tidak signifikan akibat perilaku kerja.

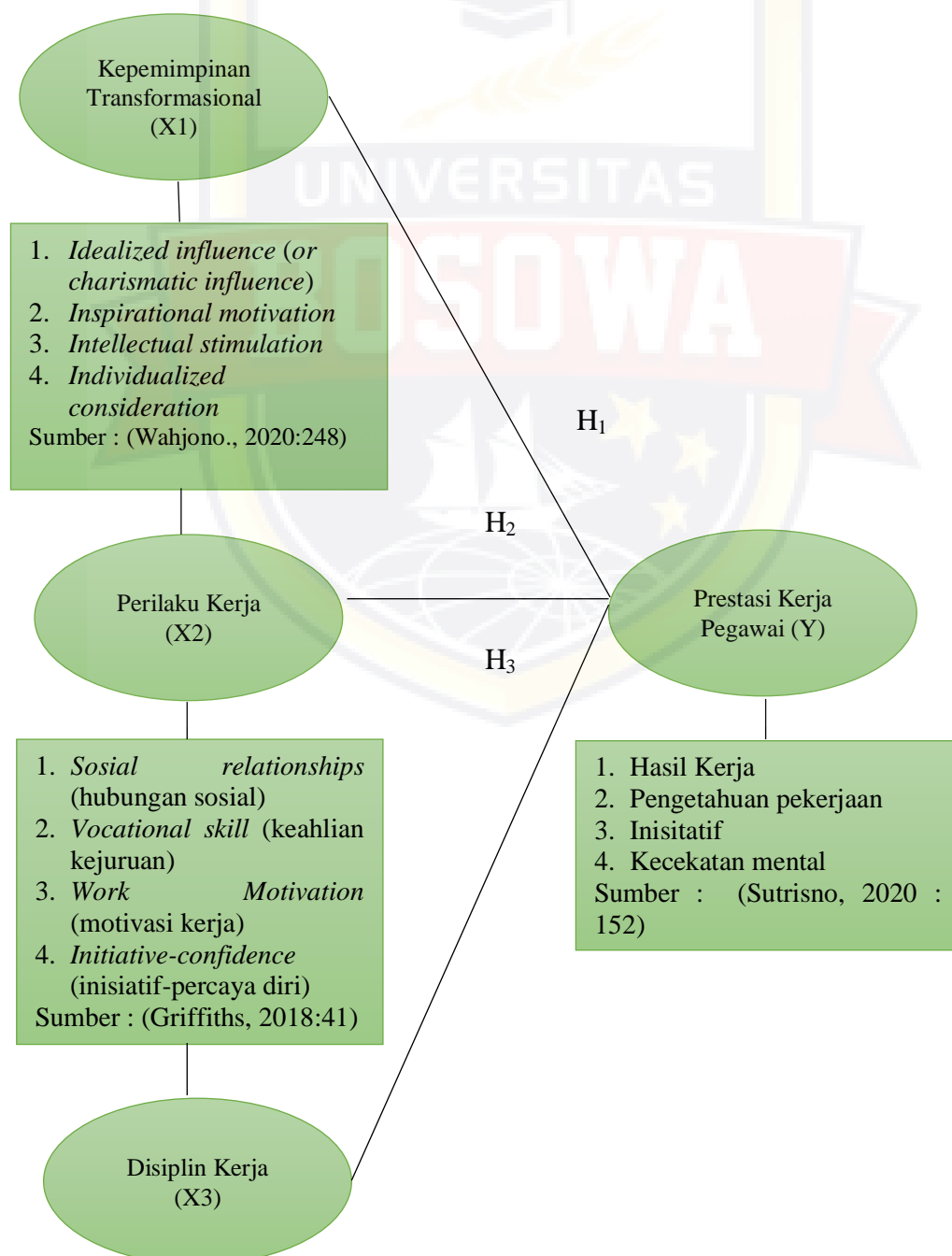
### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. (Rivai, 2018:353). Berdasarkan oleh penelitian sebelumnya oleh (Fatimah, S. N., Sarita, B., Yusuf, A. R., & Mahrani, 2020). Mereka mendapatkan Hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan tinggi pula kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Afandi, 2018 : 12) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat untuk sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Jadi, penelitian yang dilakukan ini juga memunculkan sebuah hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan tinggi pula kualitas kinerja pegawai dalam bekerja dimana pegawai dituntut untuk memiliki jiwa disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil

penelitian dari (Suwatno, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan hubungan variabel independen dan variabel dependen yang dapat dilihat melalui gambar kerangka pikir sebagai berikut:



1. Tingkat kehadiran.
2. Tata cara kerja.
3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja.
5. Tanggungjawab

Sumber : (Agustini,

Gambar 2.1. Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diteliti. Dimana jawaban tersebut masih bersifat lemah, maka dari itu perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Berikut merupakan hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini:

H<sub>1</sub> : Diduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta

H<sub>2</sub> : Diduga bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta

H<sub>3</sub> : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis. Metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti, khususnya yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 27. Alasan menggunakan program SPSS karena mampu mengakses data dari berbagai macam format data yang tersedia, memberi tampilan data yang lebih informatif, memberikan informasi yang akurat, serta menampilkan data sesuai nilainya.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian yang akan dilakukan peneliti tepatnya pada kantor DPR RI Komisi IX yang berlokasi di Jalan Jenderal Gatot Subroto, Senayan Jakarta. Peneliti memilih tempat penelitian karena dapat dijangkau dan mengurangi biaya peneliti saat penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli tahun 2023.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono, (2019 : 130) Sugiyono (2019:130). Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada 9 fraksi pada Kantor DPR RI yang berjumlah sebanyak 459.

### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana populasi yakni keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta, maka akan dilakukan perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus sloving Sugiyono, (2019 : 143) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{459}{1 + 311 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{459}{5,59}$$

$n = 82,11$  atau dibulatkan menjadi 82 orang

### 3. Teknik Penentuan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, tehnik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yakni pegawai yang mempunyai masa kerja di atas 2 tahun yang berjumlah sebanyak 82 orang.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Semua fenomena tersebut secara khusus disebut variabel penelitian Sugiyono, (2019 : 166). Instrumen penelitian diukur dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tentang Kepemimpinan Transformasional, perilaku kerja dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai berupa pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden. Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok individu tentang fenomena sosial yang secara khusus diidentifikasi menggunakan Skala Likert. Adapun pemberian skor untuk jawaban kuesioner berdasarkan skala likert menurut Sugiyono, (2019 : 153) yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1. Sangat setuju (SS) dengan skor (5)
2. Setuju (S) dengan skor (4)
3. Ragu-ragu (RR) dengan skor (3)
4. Tidak setuju (TS) dengan skor (2)
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor (1)

#### **E. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono, Sugiyono, (2019 : 38). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen, dapat diuraikan sebagai berikut :



### 1. Variabel independen (bebas)

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)

#### a. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi.

#### b. Perilaku kerja (X2)

Perilaku adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seseorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami, untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap

#### c. Disiplin kerja (X3)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### 2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah prestasi kerja pegawai (Y). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

### **F. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data kualitatif dan kuantitatif yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

## **1. Jenis Data**

### **a. Data Kualitatif**

Data Kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai dalam organisasi serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

### **b. Data Kuantitatif**

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai, data kinerja pegawai, jumlah pegawai yang tidak disiplin serta data lainnya yang menunjang penelitian ini

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data :

### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada responden melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden terkait dengan variabel yang diteliti

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku literatur, artikel, jurnal, karangan ilmiah serta arsip-arsip yang ada kaitannya dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini.

## **G. Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran penulisan dapat dicapai adalah :

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan atau observasi secara langsung pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di Jakarta.

2. Dokumen-dokumen

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di Jakarta, yang terdiri dari : jumlah pegawai, data absensi, data kinerja serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu penulis mengajukan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya yang diisi oleh responden mengenai karakteristik responden dan pendapat responden mengenai kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, kemudian dinilai dengan menggunakan skala likert dengan kriteria pengukuran yaitu : SS = 4, S = 4, RR = 3, TS = 2 dan STS = 1. Alasan menggunakan kuesioner karena memudahkan peneliti dalam mengetahui persepsi jawaban responden atas variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## H. Tehnik Analisis Data

Analisis data yang dapat digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan program SPSS Versi 27. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, standar deviasi, varian, modus untuk mengetahui persepsi responden. Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden atas variabel-variabel penelitian.

Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka masing-masing variabel dilakukan skoring. Menurut Sugiyono (2019), langkah melakukan analisis skoring yakni hasil rata-rata tanggapan responden pada setiap item pernyataan, indikator, dan variabel selanjutnya dapat dikategorikan menggunakan panduan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Kemudian dari Interval kelas yang dihasilkan adalah sebesar 0,80, nilai ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman untuk menentukan kategori berdasarkan interval rata-ratanya, yaitu sebagai berikut:

1,00 - 1,80 : Sangat rendah

1,81 - 2,60 : Rendah

2,61 - 3,40 : Netral

3,41 - 4,20 : Tinggi

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

## 2. Uji Instrumen Data

### a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan waktu kecermatan atau instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. (Priyanto, 2018). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS akan digunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika reliabilitas lebih dari 0,6 adalah baik dan dapat diterima. (Priyanto, 2018)

## 3. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memperoleh nilai/hasil yang tidak biasa atau *estimator linier* tidak bias yang terbaik, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi. Adapun asumsi-asumsi yang dimaksud adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti sebelum menentukan teknik statistik yang digunakan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak adalah dengan uji *Lilefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. (Priyanto, 2018). Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya:

- Dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi
- Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individu ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak.
- Dengan melihat nilai *Eigenvalue dan Condition Index*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

*Heteroskedastisitas* adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi atau syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi. (Priyanto, 2018).

d. Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear, dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Regresi linier berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui apakah masing-masing variabel dependen berhubungan positif atau negatif. Rumus persamaan regresi linear berganda dikemukakan oleh (Priyanto, 2018) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi kerja pegawai
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan transformasional
- X<sub>2</sub> = Perilaku kerja
- X<sub>3</sub> = Disiplin kerja
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Uji parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### b. Uji F (Uji serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang serempak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang serempak terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 27.



## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2 = 0$  maka variasi variabel independen yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Nilai  $R^2 = 1$  maka variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. (Priyanto, 2018)

### I. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur atau mengoperasionalkan menjadi variabel penelitian yang dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut :

Kepemimpinan transformasional (X1) adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Wahjono, 2020:248) yaitu : a. *Idealized influence (or charismatic influence)*, b. *Inspirational motivation*, c. *Intellectual stimulation*, d. *Individualized consideration*

Perilaku kerja (X2) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Griffiths, 2018:41) yaitu : a. *Sosial relationships* (hubungan sosial) b. *Vocational skill* (keahlian kejuruan), c. *Work Motivation* (motivasi kerja), d. *initiativeconfidence* (inisiatif percaya diri).

Disiplin kerja (X3) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang

digunakan dalam penelitian ini menurut (Agustini, 2019:104) yaitu : a. Tingkat kehadiran. b. Tata cara kerja. c. Ketaatan pada atasan. d. Kesadaran bekerja. e. Tanggungjawab.

Prestasi kerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Sutrisno, 2020:152) yaitu : a. Hasil ke b. Pengetahuan pekerjaan, c. Inisiatif, d. Kecekatan mental.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta**

##### **1. Sejarah Berdirinya Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta**

Sejarah DPR RI dimulai sejak dibentuknya Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) oleh Presiden pada tanggal 29 Agustus 1945 (12 hari setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia) di Gedung Kesenian, Pasar Baru Jakarta. Tanggal peresmian KNIP (29 Agustus 1945) dijadikan sebagai tanggal dan hari lahir DPR RI. Dalam Sidang KNIP yang pertama telah menyusun pimpinan sebagai berikut:

1. Ketua : Mr. Kasman Singodimedjo
2. Wakil Ketua I : Mr. Sutardjo Kartohadikusumo
3. Wakil Ketua II : Mr. J. Latuharhary
4. Wakil Ketua III : Adam Malik

Sejarah terbentuknya DPR RI secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga periode:

1. Volksraad
2. Masa perjuangan Kemerdekaan
3. Dibentuknya Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP)

Pada masa penjajahan Belanda, terdapat lembaga semacam parlemen bentukan Penjajah Belanda yang dinamakan Volksraad. Pada tanggal 8 Maret 1942 Belanda mengakhiri masa penjajahan selama 350 tahun di Indonesia. Pergantian penjajahan dari Belanda kepada Jepang mengakibatkan keberadaan Volksraad secara otomatis tidak diakui lagi, dan bangsa Indonesia memasuki masa perjuangan Kemerdekaan.

Komisi merupakan salah satu Alat Kelengkapan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) yang bersifat tetap dan jumlahnya ditetapkan pada permulaan masa keanggotaan DPR dan permulaan Tahun Sidang. Pada Kepengurusan DPR-RI Periode 2014-2019 telah ditetapkan jumlah Komisi sebanyak 11 (sebelas) Komisi. Hal ini berdasarkan Keputusan Rapat Paripurna DPR RI tanggal 16 Oktober 2014. Salah satu Komisi yang ada di DPR adalah Komisi IX. Berikut selayang pandang Komisi IX DPR RI. Selayang pandang komisi IX DPR RI.

#### **A. Dasar Hukum**

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis

Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
4. Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2014 tentang Tata Tertib
5. Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2014 tentang Tata Tertib

#### **B. Ruang Lingkup dan Tugas Komisi IX DPR RI**

Komisi IX DPR RI merupakan satu dari 11 (sebelas) Komisi yang ada di DPR RI yang berdasarkan Keputusan Rapat Paripurna DPR RI tanggal 4 November 2014 mempunyai ruang lingkup tugas di bidang:

1. Kesehatan;
2. Ketenagakerjaan;
3. Kependudukan;

#### **C. Mitra Kerja Komisi IX DPR RI**

Sesuai dengan ruang lingkup tugas Komisi IX DPR RI sebagaimana tersebut di atas, Komisi IX DPR RI berdasarkan Keputusan DPR RI Nomor: 3/DPR RI/IV/2014-2015 tentang Penetapan Kembali Mitra Kerja Komisi-Komisi

DPR RI Masa Keanggotaan Tahun 2014-2019 tanggal 23 Juni 2015, memiliki Mitra Kerja sebagai berikut:

1. Kementerian Kesehatan;
2. Kementerian Ketenagakerjaan;
3. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN);
4. Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM);
5. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI);
6. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan);
7. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)

#### **D. Susunan Keanggotaan Komisi IX DPR RI**

Jumlah Anggota Komisi ditetapkan dalam Rapat Paripurna DPR menurut perimbangan dan pemerataan jumlah Anggota tiap-tiap Fraksi pada permulaan masa keanggotaan DPR, permulaan tahun sidang, atau setiap masa sidang. Setiap Anggota, kecuali Pimpinan MPR dan DPR, harus menjadi Anggota salah satu Komisi. Dalam hal ini, Fraksi mengusulkan nama anggota Komisi kepada Pimpinan DPR sesuai dengan perimbangan jumlah Anggota tiap-tiap Fraksi untuk disahkan dalam Rapat Paripurna. Adapun penggantian Anggota Komisi dapat dilakukan oleh Fraksinya apabila anggota komisi yang bersangkutan berhalangan tetap atau ada pertimbangan lain dari Fraksinya. Susunan keanggotaan Komisi IX DPR RI dari awal Periode 2014-2019 sampai dengan sekarang telah mengalami beberapa kali perubahan karena adanya penggantian Anggota dari Fraksi-Fraksi. Saat ini jumlah Anggota Komisi IX

DPR RI adalah 51 (lima puluh satu) orang, dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

### **1. Pimpinan Komisi IX DPR RI**

Pimpinan Komisi merupakan satu kesatuan pimpinan yang bersifat kolektif dan kolegal, yang terdiri atas : 1 (satu) orang Ketua dan paling banyak 4 (empat) orang Wakil Ketua yang dipilih dari dan oleh Anggota Komisi dalam satu paket yang bersifat tetap berdasarkan usulan Fraksi sesuai dengan prinsip musyawarah untuk mufakat. Apabila terjadi pergantian unsur pimpinan, maka dilakukan pengesahan Pimpinan Komisi yang baru dalam Rapat Intern Komisi yang dipimpin oleh salah seorang Pimpinan DPR RI, yaitu Pimpinan DPR RI yang membidangi komisi terkait.

Saat ini Pimpinan Komisi IX DPR RI terdiri atas 1 (satu) orang Ketua dan 4 (empat) orang Wakil Ketua. Pimpinan Komisi I DPR RI telah mengalami beberapa kali pergantian yang disahkan dalam Rapat Intern Komisi I DPR RI yang dipimpin oleh salah seorang Pimpinan DPR RI, yaitu Pimpinan DPR RI yang membidangi Kesra (Korkesra) atau Wakil Ketua Kordinasi Bidang lainnya.

Adapun susunan Pimpinan Komisi IX DPR RI saat ini adalah:

1. Felly Estelita Runtuwene, S.E
2. Charles Honoris
3. Emanuel Melkiades Laka Lena
4. Dr. Hj. Nihayatul Wafiroh, MA

5. Dr. Hj. Kurniasih Mufidayati, M.Si.

## **2. Anggota Komisi IX DPR RI**

Seperti halnya Pimpinan Komisi IX DPR RI, Anggota Komisi IX DPR RI juga telah mengalami beberapa kali pergantian dari Fraksi-Fraksi. Saat ini jumlah Anggota Komisi IX berjumlah 50 (Lima Puluh) orang dengan komposisi sebagai berikut.

Adapun susunan keanggotaan Komisi IX DPR RI secara lengkap (50 orang) pada saat ini adalah sebagaimana terlampir.

## **E. Tugas Komisi IX DPR RI**

Seperti Komisi lainnya, Komisi IX DPR RI mempunyai tugas dalam bidang:

### **1. Legislasi (pembentukan undang-undang)**

Dalam bidang legislasi, Komisi IX DPR RI mempunyai tugas mengadakan persiapan, penyusunan, pembahasan, dan penyempurnaan Rancangan Undang-Undang yang termasuk dalam ruang lingkup tugas Komisi IX DPR RI. Untuk itu, Komisi IX DPR RI dapat melaksanakan:

- a. Penyusunan (perumusan) RUU Usul Inisiatif DPR
- b. Pembahasan terhadap:
  1. RUU Usul Inisiatif Pemerintah
  2. RUU Usul Inisiatif DPR

Dalam pelaksanaan fungsi pembentukan undang-undang, Komisi IX DPR RI menerima partisipasi masyarakat untuk memberikan

masukan terhadap RUU yang sedang dirumuskan dan dibahas oleh Komisi IX DPR RI. Masyarakat dapat memberikan masukan secara tertulis maupun secara langsung melalui Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU) dengan Komisi IX DPR RI. Disamping itu, dalam merumuskan dan membahas RUU, Komisi IX DPR RI juga meminta masukan dari Pakar/Akademisi/Pejabat Pemerintah melalui RDPU/RDP maupun melalui Kunjungan Kerja.

## **2. Budgeting (anggaran)**

Dalam bidang anggaran, Komisi IX DPR RI mempunyai tugas:

1. Mengadakan pembicaraan pendahuluan RAPBN yang meliputi Rencana Kerja Pemerintah (RKP) serta Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian dan Lembaga (RKAKL) dalam ruang lingkup tugas Komisi IX DPR RI dan usulan Anggota mengenai program pembangunan daerah pemilihan bersama dengan Pemerintah.
2. Mengadakan pembahasan dan mengajukan usul penyempurnaan RAPBN serta mengusulkan perubahan RKAKL yang termasuk dalam ruang lingkup tugas Komisi IX DPR RI dan usulan Anggota mengenai program pembangunan daerah pemilihan bersama dengan Pemerintah.
3. Membahas dan menetapkan alokasi anggaran untuk fungsi dan program Kementerian/Lembaga (KL) yang menjadi Mitra Kerja Komisi IX DPR RI.
4. Menyampaikan hasil pembicaraan pendahuluan RAPBN dan menyampaikan hasil pembahasan RAPBN, RKAKL, dan alokasi



anggaran untuk fungsi dan program KL yang menjadi Mitra Kerja Komisi IX DPR RI kepada Badan Anggaran untuk disinkronisasi.

5. Membahas dan menetapkan alokasi anggaran untuk fungsi dan program KL yang menjadi Mitra Kerja Komisi IX DPR RI berdasarkan hasil sinkronisasi alokasi anggaran KL oleh Badan Anggaran
6. Menyerahkan kembali kepada Badan Anggaran hasil pembahasan komisi untuk bahan akhir penetapan APBN
7. Membahas dan menetapkan alokasi anggaran per program yang bersifat tahunan dan tahun jamak yang menjadi Mitra Komisi IX DPR RI
8. Mengadakan pembahasan laporan keuangan negara dan pelaksanaan APBN; dan
9. Membahas dan menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK yang berkaitan dengan ruang lingkup tugas Komisi IX DPR RI.

### **3. Pengawasan**

Dalam bidang pengawasan, Komisi IX DPR RI mempunyai tugas:

1. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang, termasuk APBN, serta peraturan pelaksanaannya yang termasuk dalam ruang lingkup tugas Komisi IX DPR RI
2. Membahas dan menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK yang berkaitan dengan ruang lingkup tugas Komisi IX DPR RI

3. Memberikan masukan kepada BPK dalam hal rencana kerja pemeriksaan tahunan, hambatan pemeriksaan, serta penyajian dan kualitas laporan berkaitan dengan ruang lingkup tugas Komisi IX DPR RI
4. Melakukan pengawasan terhadap kebijakan Pemerintah; dan
5. Membahas dan menindaklanjuti usulan DPD;

#### **F. Pelaksanaan Tugas Komisi IX DPR RI**

Dalam melaksanakan tugas di bidang legislasi, anggaran, dan pengawasan, Komisi IX DPR RI dapat mengadakan:

1. Rapat Kerja (Raker) dengan pemerintah yang diwakili oleh Menteri/Pimpinan Lembaga

Dalam hal ini Komisi IX DPR RI dapat mengadakan Raker dengan:

1. Menteri/Pimpinan Lembaga yang menjadi Mitra Kerja Komisi IX DPR RI, yaitu:
  1. Menteri Kesehatan;
  2. Menteri Ketenagakerjaan;
  3. Kepala BKKBN;
  4. Kepala Badan POM;
  5. Kepala BNP2TKI;
  6. Dirut BPJS Kesehatan;
  7. Dirut BPJS Ketenagakerjaan.
2. Menteri/Pimpinan Lembaga yang mewakili instansinya yang bukan menjadi Mitra Kerja Komisi IX DPR RI, apabila dipandang perlu dalam

pelaksanaan tugas Komisi IX DPR RI di bidang legislasi, pengawasan, dan anggaran, atas persetujuan Pimpinan DPR RI serta memberitahukan kepada Pimpinan Komisi yang bersangkutan.

3. Konsultasi dengan Dewan Perwakilan Daerah (DPD)
4. Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Pejabat Pemerintah yang mewakili instansinya

Dalam hal ini, Komisi IX DPR RI dapat mengadakan RDP dengan:

- a. Pejabat Pemerintah yang menjadi Mitra Kerja Komisi I DPR RI, yaitu Pejabat di Kementerian/Lembaga yang menjadi Mitra Kerja Komisi I DPR RI.
- b. Pejabat Pemerintah yang mewakili instansinya yang bukan merupakan Mitra Kerja Komisi IX DPR RI, apabila dipandang perlu dalam melaksanakan tugas Komisi IX DPR RI di bidang legislasi, pengawasan, dan anggaran.

#### **5. Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU)**

Dalam hal ini, Komisi IX DPR RI dapat mengadakan RDPU dengan Masyarakat, Organisasi Masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Kalangan Swasta, Pakar, dan Akademisi, baik atas permintaan Komisi IX DPR RI maupun atas permintaan pihak lain dalam rangka mendapatkan masukan terkait dengan tugas Komisi IX DPR RI di bidang legislasi, pengawasan, dan anggaran.

#### **6. Rapat Kerja Gabungan**

Dalam melaksanakan tugasnya, Komisi IX DPR RI dapat mengadakan Rapat Kerja Gabungan dengan Komisi lainnya yang terkait dengan materi/substansi yang akan dibahas.

## **7. Kunjungan Kerja (Kunker)**

### **a. Kunker dalam Masa Reses**

Dalam setiap reses masa persidangan, Komisi IX DPR RI dapat melaksanakan Kunker ke Dalam Negeri, untuk mengetahui dan meninjau langsung permasalahan-permasalahan yang dihadapi Mitra Kerja Komisi IX DPR RI di daerah dan sarana dan prasarana yang ada.

### **b. Kunker Spesifik**

Apabila terjadi kasus-kasus yang bersifat spesifik yang berkaitan dengan permasalahan dalam ruang lingkup dan tugas Komisi IX DPR RI, maka Komisi IX DPR RI dapat melaksanakan Kunjungan Kerja Spesifik ke daerah dalam rangka mendapatkan masukan/informasi langsung mengenai permasalahan yang terjadi dan mencari solusi penyelesaian terhadap permasalahan tersebut.

### **c. Kunker Panja**

Dilaksanakan dalam rangka sosialisasi dan uji publik atas RUU yang sedang dibuat di Komisi IX DPR RI.

### **d. Kunker Luar Negeri**

Dilaksanakan dalam rangka memberikan penguatan diplomasi parlemen dan dalam rangka mencari masukan ke negara-negara yang tepat terkait pembahasan sebuah rancangan undang-undang.

Disamping melaksanakan hal-hal tersebut di atas, Komisi IX DPR RI juga melaksanakan Uji Kepatutan dan Kelayakan dalam rangka pengisian Anggota Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) dan Anggota Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

Komisi IX DPR RI akan memilih 5 (lima) orang dari 10 (sepuluh) orang yang diajukan oleh Panitia Seleksi untuk tiap Dewan Pengawas BPJS. Ke 10 (sepuluh) orang tersebut terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja dan Tokoh Masyarakat. Sedangkan di tiap-tiap Dewas BPJS sebanyak 2 (dua) orang yang berasal dari unsur Pemerintah tidak diseleksi oleh DPR RI, melainkan ditetapkan langsung oleh Pemerintah.

Sehingga secara keseluruhan jumlah anggota Dewan Pengawan BPJS Kesehatan 7 (tujuh) orang dan jumlah anggota Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan juga 7 (tujuh) orang.

#### **G. Sistem Pendukung Komisi IX DPR RI**

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas Komisi IX DPR RI, Komisi IX DPR RI didukung oleh:

1. Sekretariat Komisi IX DPR RI, yang terdiri dari:
  - a. 1 (satu) orang Kabagset
  - b. 2 (dua) orang Kasubag, yaitu Kasubag TU dan Rapat;
  - c. 4 (empat) orang Pegawai PNS dan 4 (empat) orang Pegawai Tidak Tetap
2. Tenaga Ahli Komisi IX DPR RI sebanyak 10 (sepuluh) orang.
3. Badan Keahlian DPR, yang terdiri dari:

- a. Peneliti
- b. Legal Drafter

## 2. Visi dan Misi Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta

### 1). Visi untuk Indonesia Masa Depan

- a. Indonesia menjadi Negara Maju di Abad 21.
- b. Indonesia menjadi Negara Kuat di tahun 2045.
- c. Indonesia menjadi *Emerging Economy* di tahun 2030.

### 2). Visi untuk Masa Depan

Menjadi partai politik masa depan yang:

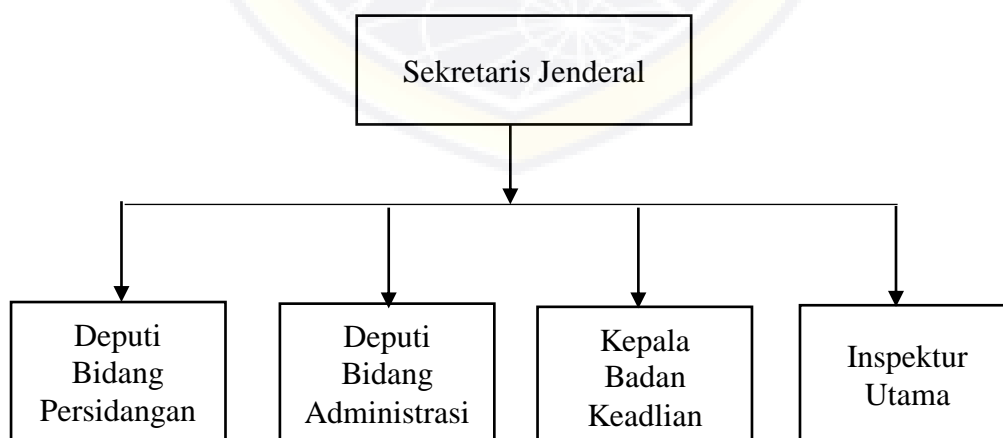
- a. Kuat, berintegritas dan berkapasitas.
- b. Relevan dan adaptif dengan perkembangan zaman.
- c. Konsisten pada nilai, idealisme dan platform perjuangan partai yang menjunjung tinggi perdamaian, keadilan, kesejahteraan, demokrasi dan kelestarian lingkungan.
- d. Menyatu dengan rakyat dan terus memperjuangkan kepentingan dan aspirasi rakyat.
- e. Mempertahankan jati diri sebagai partai Nasionalis-Religius, Partai-partai Terbuka, Partai Tengah, Partai Pluralis dan Partai Pro Rakyat Kecil.

## 4. Struktur Organisasi Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta

Struktur organisasi merupakan suatu susunan yang berisi pembagian peran dan tugas setiap orang berdasarkan jabatan yang diembannya di organisasi

tersebut. Umumnya, struktur organisasi disusun dalam bentuk bagan dengan garis hierarki yang berisi deskripsi dari tiap komponen organisasi. Dengan adanya struktur organisasi, setiap individu yang bekerja di organisasi memiliki peran dan tugas masing-masing.

Tujuan utama dari struktur organisasi adalah agar organisasi lebih mudah membagikan tanggung jawab kepada setiap individu dalam bekerja. Selain itu, struktur organisasi juga membantu organisasi untuk menempatkan orang yang memiliki potensi sesuai dengan bidang keahliannya. Di balik sebuah organisasi yang sukses, umumnya terdapat struktur organisasi yang tertata jelas dan dijalankan sebagaimana mestinya. Berikut ini dikemukakan bagam struktur organisasi yang dapat dilihat melalui gambar di bawah ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi DPR RI Komisi IX

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Identitas Responden

Responden yang diteliti meliputi anggota Fraksi pada Kantor DPR RI Komisi IX Jakarta yang melakukan pencatatan, dengan penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* didasarkan pada kriteria. Jumlah responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 82 orang responden. Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta, maka sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden berdasarkan : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan. Untuk lebih jelasnya gambaran umum identitas responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

#### a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu bagian dari profil responden, dimana profil responden menurut jenis kelamin dapat dikategorikan menjadi 2 bagian yakni : laki-laki dan perempuan, oleh karena itulah identitas responden dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Tabulasi Jenis Kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
---------------	------------------	------------



	(Orang)	
Pria	52	63,40
Wanita	30	36,60
	82	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data mengenai tabulasi jenis kelamin responden maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah pria yaitu sebanyak 52 orang (63,4%) sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah sebanyak 30 orang (36,6%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta adalah pria, hal ini disebabkan karena pegawai pria lebih banyak yang mencalonkan diri dan terpilih sebagai anggota dewan serta menguasai masalah perpolitikan.

#### b. Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku responden dalam suatu organisasi biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab responden. Untuk lebih jelasnya tabulasi usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Tabulasi Umur responden

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
< 30 tahun	10	12,20
31-40 tahun	31	37,80
41-50 tahun	27	32,90
> 51 tahun	14	17,10
	82	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa umur responden yang terbanyak adalah 31-40 tahun dengan jumlah responden 31 orang (37,80%). Kemudian disusul oleh responden yang berumur 41-50 tahun dengan jumlah responden 27 orang (32,90 %). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta sebagian besar termasuk pada kategori umur yang produktif, hal ini mengindikasikan bahwa dengan umur yang masih produktif atau muda-muda maka akan memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja dalam penanganan pekerjaan dalam lingkup Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta.

### c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang responden. Dimana tabulasi data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
D3	4	4,90
Sarjana (S1)	55	67,10
Magister (S2)	23	28,00
	82	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data mengenai pendidikan terakhir responden, menunjukkan bahwa data jumlah responden yang terbesar adalah responden yang berpendidikan sebagai sarjana (S1) yaitu sebanyak 55 orang (67,10%) dari 82 responden yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang berpendidikan Magister (S.2) yakni sebesar 28 %, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta adalah lulusan sarjana (S.1). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta sudah memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan menurut tanggung jawab yang telah dibebankannya serta dalam masalah perpolitikan dan kenegaraan.

#### d. Status Pernikahan

Status pernikahan dapat dikategorikan atas 2 bagian yakni status menikah dan belum menikah. Selengkapnya status responden dapat disajikan pada tabel 4.4 yaitu :

Tabel 4.4

Tabulasi Status Responden

Status	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Kawin	77	93,90
Belum kawin	5	6,10
	82	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 yakni tabulasi status responden menunjukkan bahwa dari 82 responden yang diteliti maka didominasi oleh responden dengan status kawin dengan jumlah responden sebanyak 77 orang (93,90%), sedangkan responden yang berstatus belum kawin yaitu sebanyak 5 orang (6,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta adalah berstatus kawin, alasannya karena dengan pegawai yang sudah menikah tentunya memiliki tingkat kematangan dan pemahaman dalam bidang politik.

## **2. Analisis Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kepemimpinan Transformasional, perilaku Kerja dan disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Analisis indeks jawaban per variabel ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Terutama mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yaitu menggambarkan re-sponden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menjumlahkan bobot skor yang dimulai dari tanggapan sangat tidak setuju = 1 sampai skor sangat setuju dengan bobot skor = 5, yang selanjutnya diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 27. Adapun kriteria penentuan panjang kelas interval yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- Skor antara 1 - 1,80 → Sangat rendah
- Skor antara 1,81 - 2,60 → Rendah
- Skor antara 2,61 - 3,40 → Sedang

- Skor antara 3,41 - 4,20 → Tinggi
- Skor antara 4,21 - 5 → Sangat Tinggi

Adapun variabel-variabel yang diteliti tersebut terdiri dari : kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Dari hasil penafsiran skor jawaban responden maka dapat diketahui penafsiran responden dari hasil kuesioner melalui skor variabel-variabel yang diinput. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan indeks jawaban responden yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

**a). Analisis deskripsi Jawaban Responden atas variabel Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pimpinan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal Robbins (2017) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Analisa deskripsi terhadap variabel kepemimpinan transformasional akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden, dimana nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

## Persepsi Responden mengenai Kepemimpinan Transformasional

Pertanyaan	Hasil Scoring Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS	
<b><i>Idealized influence</i></b>						
Pimpinan saya memiliki reputasi yang baik dikalangan pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta	-	20 (24,4)	42 (51,2)	18 (22,0)	2 (2,4)	3,02
Pimpinan saya mampu menginspirasi pegawai lain dalam pencapaian tujuan bagi pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta	1 (1,2)	38 (46,3)	19 (23,2)	20 (24,4)	4 (4,9)	2,85
<b><i>Inspirational Motivation</i></b>						
Pimpinan selalu memberikan visi yang jelas dan inspiratif kepada yang berkerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta	-	4 (4,9)	47 (57,3)	26 (31,7)	5 (6,1)	3,39
Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam memotivasi pegawai bagi yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta	-	20 (24,4)	38 (46,3)	18 (22,0)	6 (7,3)	3,12
<b><i>Intellectual Stimulation</i></b>						
Pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir <i>kreatif</i> dan <i>inovatif</i> dalam menjalankan tugasnya di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta	-	7 (8,5)	51 (62,2)	21 (25,6)	3 (3,7)	3,24
Pimpinan mampu merangsang pegawai untuk mencari solusi baru dan menghadapi tantangan dengan cara yang baru	-	12 (14,6)	47 (57,3)	18 (22,0)	5 (6,1)	3,19
<b><i>Individualized consideration</i></b>						
Pimpinan saya sering memberikan perhatian individu dan memahami kebutuhan dan aspirasi pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta	-	6 (7,3)	36 (43,9)	32 (39,0)	8 (9,8)	3,51
Pimpinan saya sering mem-	-	7	38	28	9	3,47

Pertanyaan	Hasil Scoring Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS	
berikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta		(8,5)	(46,3)	(34,1)	(11,0)	
Total rata-rata indeks						3,22

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Dari tabel distribusi responden mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional, dengan indikator *Idealized influence* maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa Pimpinan saya memiliki reputasi yang baik dikalangan pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta, dengan rata-rata indeks sebesar 3,02. Untuk indikator *Inspirational Motivation* maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan Pimpinan selalu memberikan visi yang jelas dan inspiratif kepada yang berkerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta dengan rata-rata indeks sebesar 3,39. Kemudian untuk indikator *Intellectual Stimulation* maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir *kreatif* dan *inovatif* dalam menjalankan tugasnya di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta dengan rata-rata indeks sebesar 3,24. Selanjutnya untuk indikator *Individualized consideration* maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan pimpinan saya sering memberikan perhatian individu dan memahami kebutuhan dan aspirasi pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta, dengan rata-rata indeks sebesar 3,51, maka diperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 3,32 dan jika dilihat dari kriteria deskripsi maka dipersepsikan tinggi. Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional

yang diterapkan oleh pimpinan pada kantor DPR RI Fraksi Komisi IX Jakarta cukup baik dalam memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara nyata, dengan cara memberikan perhatian pada detail-detail terhadap setiap pekerjaan dan persoalan-persoalan yang terjadi pada kantor DPR RI Fraksi Komisi IX Jakarta.

#### **b) Analisis deskripsi Jawaban Responden atas variabel Perilaku Kerja**

Perilaku adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seseorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami, untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap. Dalam konteks ilmu perilaku dijelaskan bahwa setiap orang atau manusia memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan, apalagi jika itu dituangkan dalam latar belakang (*Background*) yang pernah dijalaninya. Aplikasi yang digambarkan pada setiap keputusan yang dibuat, termasuk keputusan itu bias memberi pengaruh pada organisasi tempat ia bernaung. Menurut Runjabat, (2021:25).

Analisa deskripsi terhadap variabel perilaku kerja akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden, dimana nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.6

Persepsi Responden mengenai Perilaku Kerja

Pertanyaan	Hasil Scoring Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS	
<b>Hubungan sosial (<i>Sosial Relationships</i>)</b>						



Pertanyaan	Hasil Scoring Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS	
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta	-	9 (11,0)	42 (51,2)	27 (32,9)	4 (4,9)	3,31
Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan kebersamaan di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta	-	7 (8,5)	42 (51,2)	25 (30,5)	8 (9,8)	3,41
<b>Keahlian kejuruan (Vocational skill)</b>						
Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	-	39 (47,6)	13 (15,9)	27 (32,9)	3 (3,7)	2,92
Saya terus mengembangkan keahlian yang saya miliki menurut tuntutan pekerjaan selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta	-	9 (11,0)	38 (46,3)	28 (34,1)	7 (8,5)	3,40
<b>Motivasi kerja (Work Motivation)</b>						
Saya memiliki tujuan dan visi yang jelas dalam bekerja di kantor DPR RI Fraksi Komisi IX, Jakarta	-	8 (9,8)	36 (43,9)	31 (37,8)	7 (8,5)	3,45
Saya merasa bangga dan memiliki semangat kerja yang tinggi selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta.	-	10 (12,2)	34 (41,5)	27 (32,9)	11 (13,4)	3,47
<b>Inisiatif Percaya Diri (Initiative-Confidence)</b>						
Saya sering mengambil inisiatif untuk mencari solusi terbaik dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab saya selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta.	-	16 (19,5)	29 (35,4)	28 (34,1)	9 (11,0)	3,36
Saya memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menjalankan tugas saya bekerja	-	13 (15,9)	25 (30,5)	35 (42,7)	9 (11,0)	3,48
Total rata-rata indeks						3,47

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Dari tabel distribusi responden mengenai variabel perilaku kerja, dengan indikator **Hubungan sosial** (*Sosial Relationships*) maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan kebersamaan di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta dengan rata-rata indeks sebesar 3,41. Untuk indikator **Keahlian kejuruan** (*Vocational skill*) maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan bidang pekerjaan saya dengan rata-rata indeks sebesar 3,92. Kemudian untuk indikator **Motivasi kerja** (*Work Motivation*) maka nilai indeks tertinggi adalah pada pernyataan Saya merasa bangga dan memiliki semangat kerja yang tinggi selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta. dengan rata-rata indeks sebesar 3,47. Untuk indicator **Inisiatif Percaya Diri** (*Initiative-Confidence*) maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa Saya memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menjalankan tugas saya bekerja dengan rata-rata indeks sebesar 3,48 maka diperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 4,47 dan jika dilihat dari kriteria deskripsi maka dipersepsikan sangat tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor DPR RI Fraksi Komisi IX Jakarta memiliki perilaku kerja yang cukup baik dilihat dari adanya dorongan bagi setiap pegawai untuk mencapai tujuan dan visi yang jelas, selain karena adanya rasa bangga dan semangat kerja yang tinggi bagi setiap pegawai, serta adanya pengetahuan dan keterampilan kerja sesuai dengan bidangnya seperti : kesehatan,

ketenagakerjaan, kependudukan, BKKBN, Pertanian, dan lain-lain sesuai dengan bidang kerjanya.

### c) Analisis deskripsi Jawaban Responden atas variabel Disiplin Kerja

Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:86) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung-jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut memberikan kepuasan kerja yang mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi melalui peningkatan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Variabel kedisiplinan ini diukur dengan 10 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.7  
Persepsi Responden mengenai Disiplin Kerja

Pertanyaan	Hasil Scoring Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS	
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
Saya hadir tepat waktu ditempat kerja menurut aturan waktu yang sesuai peraturan waktu yang telah ditentukan	-	37 (45,1)	22 (26,8)	18 (22,0)	5 (6,1)	2,89
Saya selalu mematuhi jadwal kerja menurut peraturan yang berlaku ditempat saya bekerja	-	4 (4,9)	55 (67,1)	16 (19,5)	7 (8,5)	3,31
<b>Tata cara kerja</b>						
Saya selalu mengikuti prosedur dan pedoman kerja menurut aturan yang berlaku	-	2 (2,4)	52 (63,4)	22 (26,8)	6 (7,3)	3,39
Saya berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi standar yang telah ditetapkan	-	4 (4,9)	35 (42,7)	34 (41,5)	9 (11,0)	3,58

Pertanyaan	Hasil Scoring Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS	
<b>Ketaatan pada atasan</b>						
Saya menghormati dan mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan	-	6 (7,3)	37 (45,1)	29 (35,4)	10 (12,2)	3,52
Saya memiliki kesiapan dalam mengikuti arahan dan perubahan yang diberikan oleh atasan saya	-	6 (7,3)	43 (52,4)	26 (31,7)	7 (8,5)	3,41
<b>Kesadaran Bekerja</b>						
Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan secara terus menerus	-	10 (12,2)	27 (32,9)	35 (42,7)	10 (12,2)	3,54
Saya memberikan perhatian penuh dan fokus dalam melaksanakan tugas kerja yang menjadi tanggung jawab ditempat kerja	-	12 (14,5)	23 (26,0)	34 (41,5)	13 (15,9)	3,58
<b>Tanggung Jawab</b>						
Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan kepada saya	-	13 (15,9)	26 (31,7)	33 (40,2)	10 (12,2)	3,48
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	-	25 (30,5)	31 (37,8)	19 (23,2)	7 (8,5)	3,09
Total rata-rata indeks						3,38

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Dari tabel distribusi responden mengenai variabel disiplin, dengan indikator Tingkat Kehadiran maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa Saya selalu mematuhi jadwal kerja menurut peraturan yang berlaku ditempat saya bekerja dengan rata-rata indeks sebesar 3,31. Untuk indikator tata cara kerja maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa saya berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi standar yang telah ditetapkan dengan rata-rata indeks sebesar 3,58. Untuk indikator ketaatan pada atasan maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada

pernyataan bahwa Saya menghormati dan mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan dengan rata-rata indeks sebesar 3,52. Untuk indikator kesadaran dalam bekerja maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa Saya memberikan perhatian penuh dan fokus dalam melaksanakan tugas kerja yang menjadi tanggung jawab ditempat kerja dengan rata-rata indeks sebesar 3,58. Untuk indikator tanggung jawab maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan kepada saya dengan rata-rata indeks sebesar 3,48, maka diperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 3,38 dan jika dilihat dari kriteria deskripsi maka dipersepsikan tinggi.

#### **4) Analisis deskripsi Jawaban Responden atas variabel Prestasi Kerja Pegawai**

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau organisasi dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan organisasi, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Rivai, (2018:92) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan melihat batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penelitian terhadap prestasi kerja pegawai. Analisa deskripsi terhadap variabel prestasi kerja pegawai akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden, dimana nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8  
Persepsi Responden mengenai Prestasi Kerja

Pertanyaan	Hasil Scoring Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS	
<b>Hasil kerja</b>						
Saya dalam menangani pekerjaan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan	-	19 (23,2)	31 (37,8)	23 (28,0)	9 (11,0)	3,26
Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah dicapai selama ini.	-	23 (28,0)	22 (26,8)	27 (32,9)	10 (12,2)	3,29
<b>Pengetahuan Kerja</b>						
Saya memiliki pengetahuan tentang bidang kerja yang saya tangani selama ini	-	9 (11,0)	39 (47,6)	25 (32,9)	9 (11,0)	3,41
Saya memiliki pemahaman dengan baik dalam menjalankan pekerjaan di tempat saya bekerja	-	-	46 (56,1)	27 (32,9)	9 (11,0)	3,54
<b>Inisiatif</b>						
Saya memiliki inisiatif dalam mencari solusi untuk mencari peluang baru dalam peningkatan kinerja kerja	-	-	46 (56,1)	27 (32,9)	9 (11,0)	3,41
Saya aktif dalam mencari solusi dan memberikan kontri-	-	8 (9,8)	41 (50,0)	24 (29,3)	9 (11,0)	3,47

Pertanyaan	Hasil Scoring Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS	
busi dalam pengembangan organisasi ditempat saya bekerja						
<b>Kecekatan Mental</b>						
Saya memiliki kecekatan mental yang tinggi dalam penanganan pekerjaan di tempat saya bekerja	-	3 (3,7)	46 (56,1)	24 (29,3)	9 (11,0)	3,46
Saya memiliki kecerdasan dan kecepatan dalam bekerja	-	1 (1,2)	50 (61,0)	23 (28)	8 (9,8)	3,06
Total rata-rata indeks						3,36

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan persepsi responden mengenai prestasi kerja, dengan indikator hasil kerja maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah dicapai selama ini. dengan rata-rata indeks sebesar 3,29. Untuk indikator pengetahuan kerja maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa Saya memiliki pemahaman dengan baik dalam menjalankan pekerjaan di tempat saya bekerja dengan rata-rata indeks sebesar 3,54. Untuk indikator inisiatif maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa saya aktif dalam mencari solusi dan memberikan kontribusi dalam pengembangan organisasi ditempat saya bekerja, dengan rata-rata indeks sebesar 3,47. Untuk indicator kecekatan mental maka nilai indeks yang tertinggi adalah pada pernyataan bahwa Saya memiliki kecekatan mental yang tinggi dalam penanganan pekerjaan di tempat saya bekerja dengan rata-rata indeks sebesar 3,46, maka diperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 3,36 dan jika dilihat dari kriteria deskripsi maka dipersepsikan tinggi.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,30$ .

Untuk perhitungan validitas instrumen item masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai dengan menggunakan program SPSS versi 27. Rekapitulasi hasil uji validitas atas variabel pengetahuan dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Item	$R_{hitung}$	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1.1	0,639	Valid
	X1.1.2	0,772	Valid
	X1.2.1	0,668	Valid
	X1.2.2	0,721	Valid
	X1.3.1	0,856	Valid
	X1.3.2	0,848	Valid
	X1.4.1	0,509	Valid
	X1.4.2	0,538	Valid
Perilaku Kerja (X2)	X2.1.1	0,705	Valid
	X2.1.2	0,665	Valid
	X2..2.1	0,641	Valid
	X2.2.2	0,669	Valid
	X2.3.1	0,618	Valid
	X2.3.2	0,663	Valid
	X2.4.1	0,806	Valid



Variabel	Kode Item	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X2.4.2	0,712	Valid
	X3.1.1	0,672	Valid
	X3.1.2	0,706	Valid
	X3.2.1	0,715	Valid
	X3.2.2	0,599	Valid
	X3.3.1	0,575	Valid
	X3.3.3	0,662	Valid
	X3.4.1	0,685	Valid
	X3.4.2	0,656	Valid
	X3.5.1	0,754	Valid
Prestasi kerja pegawai (Y)	X3.5.2	0,651	Valid
	Y.1.1	0,853	Valid
	Y.1.2	0,669	Valid
	Y.2.1	0,808	Valid
	Y.2.2	0,777	Valid
	Y.3.1	0,585	Valid
	Y.3.2	0,713	Valid
	Y.4.1	0,868	Valid
	Y.4.2	0,789	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil pengujian validitas atas variabel kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai maka keempat variabel dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 34 item pernyataan yang diuji, maka semua item pernyataan sah (valid) sebab ketiga puluh empat item pertanyaan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas dari 0,30. Sehingga layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS versi 27.

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai

**Reliability Statistics Kepemimpinan Transformasional**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.899	8

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Data di atas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel pengetahuan sebesar 0,899, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

**Reliability Statistics Perilaku**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.898	8

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Nilai *cronbach's alpha* untuk variabel sikap sebesar 0,898, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

**Reliability Statistics Disiplin kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.905	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pengalaman kerja maka diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,905, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

**Reliability Statistics Prestasi kerja pegawai**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.925	8

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel prestasi kerja pegawai sebesar 0,925, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Hasil uji multikolineritas dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	0.433	2.307
Perilaku kerja	0.304	3.292
Disiplin kerja	0.358	2.796

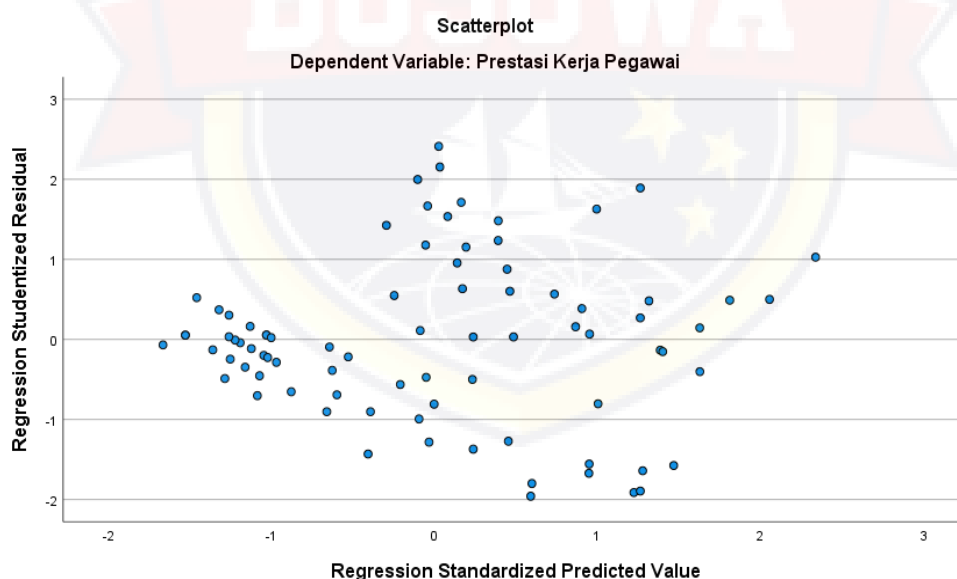
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas terhadap variabel penelitian. Sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas.

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2. Uji Scatterplot

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi prestasi kerja pegawai berdasarkan masukan atas variabel kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja pegawai.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dengan analisis statistik dapat dilihat dari nilai *one sample Kolmogorov smirnov test* yang dapat disajikan pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12  
Hasil Uji one sample Kolmogorov smirnov test

		Standardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46298684
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.051
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors'. Method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

Berdasarkan tabel tersebut di atas yakni hasil uji normalitas ternyata memiliki nilai  $\text{asyp. sig.} = 0,070 > 0,05$  berarti dapatlah disimpulkan bahwa data yang akan digunakan dalam pengujian regresi memiliki distribusi yang normal, alasannya karena memiliki nilai  $\text{sig} > 0,05$ .

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrumen penelitian, maka dapat dilakukan pengujian mengenai sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Dimana dalam melakukan pengujian dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda, yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS release 27 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13  
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.416	0.316		1.316	0.192
Kepemimpinan Transformasional	0.276	0.132	0.245	2.098	0.039
Perilaku kerja	0.305	0.146	0.290	3.081	0.041
Disiplin kerja	0.307	0.143	0.274	2.138	0.036

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan tabel mengenai hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS release 27 maka akan disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,416b_0 + 0,276X_1 + 0,305X_2 + 0,307X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa  $b_0$  = Nilai konstanta sebesar 0,416 mengindikasikan bahwa jika variabel independen ( kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin

kerja kerja) constan maka besarnya prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,416.

$b_1 =$  Koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,276 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 point kepemimpinan transformasional maka akan diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,276 point. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja pegawai.

$b_2 =$  Koefisien perilaku kerja sebesar 0,305 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 point perilaku kerja maka akan diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,305 point. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik perilaku kerja pegawai maka akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

$b_3 =$  Koefisien disiplin kerja sebesar 0,307 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 point maka akan diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,307 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dalam bekerja maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Koefisien Determinasi (*Rsquare*)

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ s (Prestasi kerja). Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan spss versi 27 dapat ditunjukkan pada tabel 4.14 yaitu :

Tabel 4.14  
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.523	.47181

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja pegawai

Tabel 4.14 menunjukkan nilai R sebesar 0,73,5 hal ini dapat diartikan bahwa korelasi antara kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah kuat. Sedangkan besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,523 atau 52,3%, ini mengindikasikan bahwa variabel prestasi kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, perilaku dan disiplin kerja adalah sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% (1-0.523) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### **b. Hasil Uji F (uji Serempak)**

Hasil uji F dimaksudkan untuk menguji apakah variabel bebas yang diteliti memberikan pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, disiplin kerja secara bersama-sama atau serempak terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk melakukan pengujian secara serempak maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai signifikan. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan



menolak  $H_0$ , sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ .

Adapun hasil pengujian serempak dalam penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel 4.15 yaitu :

Tabel 4.15

## Hasil Pengujian secara serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.398	3	6.799	30.545	0.001
Residual	17.363	78	.223		
Total	37.761	81			

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak sebagaimana terlihat pada tabel 4.15, maka nilai F diperoleh sebesar 30.545 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak atau simultan terhadap prestasi kerja pegawai khususnya pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Sehingga hipotesis yang dapat diterima.

### c. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau uji parsial bertujuan untuk menguji apakah pengaruh masing masing variabel bebasnya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikatnya. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil uji t yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 27 dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yaitu :

Tabel 4.16  
Hasil Pengujian Parsial

Variabel	t	Sig.	( $\alpha$ )	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	2.098	0.039	0,05	Berpengaruh signifikan
Perilaku kerja	2.081	0.041	0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin kerja pegawai	2.138	0.036	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengujian secara parsial maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1) Faktor kepemimpinan transformasional ( $X_1$ )**

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.16, variabel mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,039. Berarti menerima  $H_a$ , sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena tingkat signifikansi  $0,039 < 0,05$ . Sehingga hipotesis pertama diterima.

**2) Faktor perilaku kerja ( $X_2$ )**

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.16, variabel perilaku kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa menerima  $H_a$  sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena tingkat signifikansi  $0,041 < 0,05$ . Sehingga hipotesis kedua diterima.

**3) Faktor disiplin kerja ( $X_3$ )**

Hasil uji hipotesis 3 dimana variabel disiplin kerja kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,036. Hal ini diartikan menerima  $H_a$  sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karena tingkat signifikansi  $0,036 < 0,05$ . Sehingga hipotesis ketiga diterima.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta, dimana dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yakni sebesar 82 eksemplar yang hasilnya semua pegawai telah mengembalikan kuesioner secara lengkap dan memenuhi untuk diolah dan di analisis lebih lanjut. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan disiplin kerja baik secara serempak maupun secara parsial mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Adapun pembahasan dari hasil analisis data penelitian ini yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai**

Hasil analisis mengenai kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan pimpinan kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta berada dalam kategori cukup baik, hal ini dapat dilihat dari indikator *idealized influence* yakni

terkait dengan kemampuan seorang pimpinan untuk menimbulkan rasa hormat, rasa bangga dan rasa percaya bawahan kepada pimpinan berada dalam kategori cukup baik, dimana indikator pertama bahwa pimpinan memiliki reputasi yang baik dikalangan pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta, yang dipersepsikan cukup baik alasannya karena dalam fraksi komisi IX terdapat beberapa tingkatan kepemimpinan yang tentunya memiliki reputasi yang baik dikalangan pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta. Begitu pula bahwa sebagian besar pegawai mempersepsikan cukup baik mengenai kepemimpinan yang mampu menginspirasi pegawai lain dalam pencapaian tujuan bagi pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta.

Dilihat dari *Inspirational Motivation* yang berada pada kategori cukup baik, alasannya karena pimpinan selalu memberikan visi yang jelas dan inspiratif kepada yang berkerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta, serta pimpinan memiliki kemampuan dalam memotivasi pegawai bagi yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta. Hal ini dapat dikatakan bahwa pimpinan pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta sudah memiliki visi yang jelas dan inspiratif kepada setiap pegawai dan selain itu juga mampu untuk memotivasi pegawai yang bekerja. Kemudian dilihat dari *intelektual stimulation* yakni terkait dengan mekanisme yang penting dalam meningkatkan kreatifitas mandiri pegawai yang dipersepsikan oleh pegawai berada dalam kategori cukup baik alasannya karena masih ada sebagian pegawai yang mempersepsikan bahwa pimpinan sudah mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menjalankan

tugasnya. Kemudian pimpinan mampu untuk merangsang pegawai dalam mencari solusi baru dan menghadapi tantangan dengan cara yang baru.

Penerapan kepemimpinan transformasional yang dilihat dari *individualized consideration* yakni terkait dengan perilaku pemimpin yang memberikan perhatian, memperlakukan masing masing bawahan secara individual sebagai individu dengan kebutuhan dan aspirasi yang berbeda serta memberikan saran, dimana persepsi pegawai yang bekerja kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta sudah berada dalam kategori baik, dimana pimpinan telah memberikan perhatian kepada individu dan telah memahami kebutuhan dan aspirasi pegawai dan selain itu juga memberikan kesempatan kepada setiap pegawai dalam mengembangkan potensinya selama bekerja.

Hasil indeks skor jawaban responden melalui penyebaran kuesioner kepada setiap pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yang menunjukkan bahwa dari keempat indikator kepemimpinan transformasional maka skor yang terendah adalah *idealized influence* alasannya karena masih adanya pegawai yang memberikan persepsi bahwa pimpinan kurang memberikan inspirasi kepada setiap pegawai dalam penanganan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasionalnya khususnya dalam lingkup kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Kemudian skor yang tertinggi adalah *individualized consideration* alasannya persepsi pegawai telah merasa adanya perhatian atasannya dalam memberikan perhatian dan juga adanya pemahaman

pimpinan dengan kebutuhan dan aspirasi pegawai dalam menangani pekerjaannya.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan selama ini sudah dapat memberikan dampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan selama ini sudah dapat meningkatkan prestasi kerja bagi pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Alasannya karena pimpinan dinilai sudah memiliki perhatiannya dan aspirasi kepada setiap pegawai dengan kebutuhan dan aspirasinya dan selain itu adanya kesempatan pegawai yang diberikan pimpinan untuk pengembangan potensinya selama bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta.

Dalam penelitian yakni yang dilakukan oleh Angrian permana *et al.*, (2017), Herlina (2021) dan Ariani *et al.*,(2020) yang telah sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti dan tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Soegoto (2015) yang tidak dapat membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan dilihat dari teori *goal setting* dalam buku Tiong (2023:117) yang menjelaskan bahwa tujuan yang lebih spesifik dan ambisius mengarah pada peningkatan kerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah atau umum sedangkan yang ditemukan oleh peneliti dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional telah mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta melalui teori *goal setting* yaitu penetapan tujuan yang jelas, peningkatan komitmen tujuan

fraksi, pemberian dukungan dan sumber daya serta mendorong kreatifitas dan inovasi. Dalam kombinasi dengan teori *goal setting* maka kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan berorientasi pada pencapaian prestasi yang tinggi. Sehingga dalam penelitian ini yang mendukung dengan teori *goal setting*.

## **2. Pengaruh Perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terkait dengan perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yang dilihat dari hubungan sosial (*social relationships*) yang beradal kategori cukup alasannya karena pegawai telah memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja lainnya dalam penanganan pekerjaan pada setiap tugas dan tanggung jawabnya, dimana mempunyai ruang lingkup tugas di bidang: Kesehatan; Ketenagakerjaan; dan Kependudukan. Selain itu adanya keaktifan pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan didukung oleh kebersamaannya untuk mengembang tugas dalam parlementer guna memperjuangkan aspirasi rakyat demi untuk memajukan pembangunan di Indonesia.

Kemudian dilihat dari keahlian kejuruan (*Vocational skill*) dari setiap pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yang mempersepsikan cukup baik hanya saja masih adanya pegawai yang memberikan persepsinya bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki belum sesuai dengan bidang penanganan pekerjaan menurut tugas dan tanggung jawabnya. Namun dalam hal pengembangan keahlian yang dilakukan oleh pegawai sudah

sesuai dengan tuntutan pekerjaan selama bekerja pada DPR RI Komisi IX di Jakarta. Selain itu dilihat dari motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah berada dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tujuan dan visi yang jelas akan memberikan dorongan pegawai untuk menangani pekerjaan khususnya pada pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta, selain itu pegawai merasa bangga dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja di kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta.

Pernyataan pegawai terkait dengan inisiatif-percaya diri yang dipersepsikan pegawai sudah berada dalam kategori baik. Alasannya karena dalam penanganan pekerjaan yang ditangani dimana adanya inisiatif pegawai untuk mencari solusi terbaik untuk pelaksanaan pekerjaan menurut tugas dan tanggung jawabnya selain itu adanya rasa percaya diri bagi pegawai dalam bekerja. Sehingga dilihat dari skor jawaban responden maka yang terendah adalah keahlian kejuruan (*vocational skill*) alasannya karena adanya sebagian pegawai yang mempersepsikan bahwa bidang keahlian yang dimiliki dinilai kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama ini khususnya pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Kemudian skor yang tertinggi adalah motivasi kerja alasannya karena pegawai yang bekerja telah merasa bangga dan memiliki semangat kerja yang tinggi selama bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta.

Hasil analisis data dalam penelitian yakni pengujian pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta menunjukkan bahwa perilaku kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan



prestasi kerja pegawai, temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik perilaku kerja pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Hasil analisis yang telah mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi dan Yusra (2022), Sidik et al.,(2018). Sedangkan dalam teori *goal setting* yang dikembangkan oleh *Edwin Locke* dan *Gary Latham* yang menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan relevan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah ditemukan melalui hasil pengamatan di kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yang menemukan bahwa dalam penerapan *goal setting* yang mendukung dengan yang ditemukan oleh peneliti karena dengan adanya perilaku kerja yang baik maka akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai lebih baik. Sehingga dengan menetapkan tujuan yang jelas maka akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja bagi pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Sehingga pada penelitian ini yang sejalan dengan teori *goal setting* yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini.

### **3. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai**

Hasil analisis mengenai kedisiplinan kerja pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta yang menunjukkan bahwa dilihat tingkat kehadiran pegawai yang sudah berada dalam kategori cukup hanya saja dari persepsi pegawai yakni masih adanya tingkat kehadiran yang kurang tepat waktu menurut yang telah ditentukan, namun pegawai yang memiliki kepatuhan menurut waktu yang telah ditentukan selama ini.

Kemudian dilihat dari tata kerja yang sudah berada dalam kategori yang baik, hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa pegawai yang telah mempersepsikan bahwa dalam bekerja yang sudah mengikuti prosedur dan pedoman kerja menurut aturan yang berlaku, selain itu bahwa pegawai telah memberikan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pernyataan terkait dengan ketaatan atasan yang dalam analisis ini sudah dikategorikan baik alasannya karena pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta telah menghormati dan mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan dan selain itu pegawai yang selalu siap untuk mengikuti arahan dan perubahan yang diberikan oleh atasan. Selain itu kesadaran dalam bekerja yang melalui hasil penyebaran kuesioner yang berada dalam kategori baik karena pegawai memiliki usaha dalam meningkatkan kualitas pekerjaan secara terus menerus dan adanya perhatian penuh dan fokus dalam pelaksanaan tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu terkait dengan tanggung jawab yang sudah dikategorikan baik alasannya karena pegawai yang bekerja pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta sudah memiliki rasa tanggungjawab dalam penyelesaian pekerjaannya dan selain itu adanya kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan menurut jangka waktu yang telah ditentukan.

Skor jawaban responden yang terendah adalah tingkat kehadiran pegawai hal ini dapat dilihat dari jam masuknya pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja sehingga hal ini yang menjadi perhatian bagi pimpinan untuk lebih meningkatkan ketepatan pegawai untuk bekerja yakni untuk dimasa akan datang sedangkan skor yang tertinggi adalah kesadaran bekerja alasannya karena pegawai

yang bekerja yang memiliki perhatian penuh dan fokus untuk melaksanakan pekerjaan menurut tugas dan tanggung jawabnya. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai yang telah memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai khususnya pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam menangani pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil pengamatan dalam penelitian yang didukung dengan penelitian Mahendra dan Mujiati (2015), Pura et al., (2019), Herlina (2021). Namun penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) yang tidak dapat membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga dalam teori *goal setting* yang mendukung dengan yang ditemukan oleh peneliti bahwa dengan disiplin kerja pegawai maka akan memberikan dampak positif untuk peningkatan prestasi kerja pegawai khususnya pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Alasannya bahwa dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan memberikan penghargaan atas pencapaian prestasi kerja tersebut dan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja maka akan meningkatkan efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi, disiplin kerja yang kuat akan membantu manajemen waktu yang efektif, peningkatan kualitas kerja yang lebih baik.

Dalam hasil pengamatan pada penelitian ini bahwa dalam teori *goal setting* yang menyediakan dasar yang kuat untuk memahami bagaimana disiplin kerja yang

tinggi sehingga berkontribusi pada prestasi kerja pegawai khususnya pada kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, memantau kemajuan, memberikan umpan balik dan memastikan disiplin kerja yang tinggi, maka pegawai akan lebih mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan sehingga memberikan kontribusi terhadap tugas dan tanggung jawab dalam penanganan pekerjaan menurut tupoksinya.

## **BABV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah diajukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang diperoleh temuan empirik bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.
2. Perilaku kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.
3. Temuan empirik bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR RI Komisi IX. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam menangani pekerjaannya

maka akan diikuti oleh adanya prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

## **B. Saran-Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta untuk sering memberikan perhatian individu kepada setiap pegawai, serta berusaha memahami kebutuhan dan aspirasi pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta, yakni dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengeluarkan segala ide-ide baru atau gagasan-gagasan bagi pengembangan potensi pegawai selama bekerja sehingga akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.
2. Sebaiknya pimpinan Kantor DPR RI Fraksi Komisi IX Jakarta agar senantiasa memperhatikan tujuan dan visi yang jelas bagi setiap pegawai dalam bekerja di kantor DPR RI Fraksi Komisi IX, Jakarta, karena hal ini menjadi motivasi bagi setiap pegawai untuk lebih giat lagi bekerja, selain itu dengan memberikan rasa kebanggaan dan memiliki semangat kerja yang tinggi selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta.
3. Pimpinan Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta perlu menanamkan kesadaran dalam diri setiap pegawai, sehingga setiap pegawai berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan secara terus menerus. Selain itu disarankan agar memberikan perhatian penuh dan focus dalam melaksanakan tugas kerja yang menjadi tanggungjawab pegawai di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Kesatu. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, Irawan, H., Ansar, & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20.
- Angrian Permana, E. a. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Volume 3, No. 01, Maret 2017*.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifin, Z. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PG Candi Baru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magister Manajemen UNS. Riset Manajemen & Akuntansi Volume 3 Nomor 6 Edisi November 2012*.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Deasy Ariani, E. a. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sriwijaya*.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

- Diana, P. (2019). Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fatimah, S. N., Sarita, B., Yusuf, A. R., & Mahrani, S. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Aliyah Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 43–56.
- Fatoni, S. & P. (2018). *Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor*. Kota Malang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (edisi kede). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffiths, A. (2018). *Work Organization and Stress, Switzerland*. WHO.
- Hakim, A. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 131–140.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, Puji, I. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur. *Goodwill : Jurnal Penelitian Akutansi*, 1(1), 59–67.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). Jakarta, Bumi Aksara.
- Herlina. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Tesis STIE Nobel Indonesia, Makassar*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kadek Ary Dwipayana, I Nengah Sudja, Y. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



Karyawan Pada Upt Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas Vol 3 Nomor 12 Desember 2022. E-ISSN : 2774-3020.*

- Kadek Manik Oko Mahendra, N. W. M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum And Resort. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 10, 2015: 3172 - 3197 ISSN : 2302-8912.*
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu.* Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Kharis, I. (2015). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 3(1), 1-9.*
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maliki, Y. dan. (2022). *Perilaku Organisasi, (edisi pert).* Depok : Rajagrafindo Persada.
- Manampiring, B., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, 7(3), 4026-4035.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurkholis. (2018). Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan, 1 (1), 24-44.*
- Nurlaela, N., & Kamis, R. A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate.* Jurnal Manajemen Sinergi, 7(1).
- Nurmala. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. *Jurnal Universitas Muhammadiyah.*
- Nurwahidah, H. H., & B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *The Effect of Work Discipline, Working Culture, and Work, 1(1), 25-43.*



- Piter, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik* (cetakan pe). Yogyakarta, Deepublish.
- Prasetyo, A. E. (2011). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. *Jurnal Tidak Diterbitkan*.
- Priyanto, D. (2018). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putu Darmawan Putra1, Wayan Bagia, N. N. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Bulan Maret Tahun 2019 P-ISSN: 2476-8782*.
- Rio Rinaldi, I. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BTPN Purna Bakti Cabang Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA) Vol 3, No 1, Mei 2022, Pp. 363-371 p-ISSN 2686-1372, e-ISSN 2686-4363 Http://Ejurnal.Poltekkutaraja.Ac.Id/Index.Php/Meka*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (E. Kedua (ed.); edisi kedu). Jakarta, Raja Grafindo Persada,.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. London: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runjabat. (2021). *Perilaku Organisasi* (eisi perta). Bandung : Alfabeta.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M. . (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta : Kencana Media.
- Safaria, T. (2016). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, A. H. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. *Jurnal Manajemen, 3(1)*.

- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, O. M. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Afektif terhadap Kesiapan Pegawai Untuk Berubah di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. *Jurnal Universitas Sumatra Utara*.
- Soegoto, W. dan. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Millenia Manado. *Jurnal EMBA 169 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 169-177. ISSN 2303-1174*.
- Sri Wahyuni, T. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Titans Agency Prudential Life Assurance di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17) Volume 5, Nomor 2, Nov 2020, Halaman 31-46*.
- Subyantoro, A. dan F. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarsono, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Sosial Dan Humaniora, Vol. 9, No.2, Juni 2016*.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sule, E.T., & Priansa., D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supanto, F. (2019). *Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat* (edisi pert). Malang, Penerbit : Empat dua Media.
- Sutrisno Edy. (2020). *manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). kencana.
- Suwatno. (2019a). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno. (2019b). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM (Dalam Organisasi Publik dan Bisnis)*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619 (Print) Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id.*

Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.

Wahjono., E. a. (2020). *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0* (edisi pert). Depok : Rajagrafindo Persada.

Wen, G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Volume 2, Issue 1 Jurnal IMagister Manajemen Universitas Terbuka. E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN: 2747-2000.*

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wisna Wardani Sidik, E. a. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jumbo Vol. 2, No.1, April 2018, Hal.32-45. e-ISSN 2502-4175 JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi) Http://Ojs.Uho.Ac.Id/Index.Php/JUMBO.*

Wulandari, S. (2015). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.*

Yekti, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Ti. *Jurnal Paradigma, Vol. 1 No. 3, Desember 20 12:336-356 ISSN: 2252-4266.*

Yumhi, Y. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten*. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).



**Lampiran 1 : Kuesioner**

**KUESIONER PENELITIAN**

UNIVERSITAS

**BOSOWA**

Makassar, Mei 2023

Lamp. : 2 Lembar  
Perihal : Permohonan Bantuan  
Pengisian Kuesioner

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu.....  
di –  
Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NOVITA SARI  
NIM : 4621104001  
Prodi : Magister Manajemen  
Universitas : Bosowa Makassar

Sehubungan dengan perihal tersebut di atas, maka dalam rangka penelitian ilmiah untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar, saya memohon Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian (terlampir). Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu untuk mendapatkan bukti empiris penelitian saya yang berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPR RI KOMISI IX DI JAKARTA.**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kerja sama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

NOVITA SARI

## DAFTAR PERTANYAAN

### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin : a. Pria  
b. Wanita
3. Usia : a. Dibawah 30 tahun c. 41-50 tahun  
b. 31-40 tahun d. > 51 tahun
4. Pendidikan terakhir : a. Diploma 3  
b. Sarjana (S.1)  
d. Magister (S.2)  
e. Doktor (S.3)  
f. Lainnya (Sebutkan ) ....
5. Status : a. Kawin c. > 10 tahun  
b. Belum Kawin

### II. PETUNJUK PENGISIAN

- a) Sebelum menjawab pertanyaan/ Pernyataan kuesioner dimohon kepada responden terlebih dahulu mengisi identitas sesuai dengan formulir isian yang disediakan.
- b) Mohon untuk menjawab sesuai dengan pengalaman/pendapat Anda sendiri

c) Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanda silang (X) atau check list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Skala yang digunakan antara 1 sampai dengan 5, dimana :

- |                               |                        |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) | 4 = Setuju (S)         |
| 2 = Tidak Setuju (TS)         | 5 = Sangat Setuju (SS) |
| 3 = Cukup Setuju (CS)         |                        |



### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. Kepemimpinan Transformasional

NO.	URAIAN	TANGGAPAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b><i>Idealized influence</i></b>						
1.	Pimpinan saya memiliki reputasi yang baik dikalangan pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta					
2.	Pimpinan saya mampu menginspirasi pegawai lain dalam pencapaian tujuan bagi pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta					
<b><i>Inspirational Motivation</i></b>						
3.	Pimpinan selalu memberikan visi yang jelas dan inspiratif kepada yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta					
4.	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam memotivasi pegawai bagi yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta					
<b><i>Intellectual Stimulation</i></b>						
5.	Pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir <i>kreatif</i> dan <i>inovatif</i> dalam menjalankan tugasnya di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta					
6.	Pimpinan mampu merangsang pegawai untuk mencari solusi baru dan menghadapi tantangan dengan cara yang baru					
<b><i>Individualized consideration</i></b>						
7.	Pimpinan saya sering memberikan perhatian individu dan memahami kebutuhan dan aspirasi pegawai yang bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta					
8.	Pimpinan saya sering memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX, Jakarta					

## 2. Perilaku Kerja

NO.	URAIAN	TANGGAPAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Hubungan sosial (<i>Sosial Relationships</i>)</b>						
1.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta					
2.	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan kebersamaan di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta					
<b>Keahlian kejuruan (<i>Vocational skill</i>)</b>						
3.	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
4.	Saya terus mengembangkan keahlian yang saya miliki menurut tuntutan pekerjaan selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta					
<b>Motivasi kerja (<i>Work Motivation</i>)</b>						
5.	Saya memiliki tujuan dan visi yang jelas dalam bekerja di kantor DPR RI Fraksi Komisi IX, Jakarta					
6.	Saya merasa bangga dan memiliki semangat kerja yang tinggi selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta.					
<b>Inisiatif -Percaya Diri (<i>Initiative-Confidence</i>)</b>						
7.	Saya sering mengambil inisiatif untuk mencari solusi terbaik dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab saya selama bekerja di kantor DPR RI Fraksi komisi IX Jakarta.					
8.	Saya memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menjalankan tugas saya bekerja					



### 3. Disiplin Kerja

NO.	URAIAN	TANGGAPAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
1.	Saya hadir tepat waktu ditempat kerja menurut aturan waktu yang sesuai peraturan waktu yang telah ditentukan					
2	Saya selalu mematuhi jadwal kerja menurut peraturan yang berlaku ditempat saya bekerja					
<b>Tata cara kerja</b>						
3.	Saya selalu mengikuti prosedur dan pedoman kerja menurut aturan yang berlaku					
4.	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi standar yang telah ditetapkan					
<b>Ketaatan pada atasan</b>						
5.	Saya menghormati dan mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan					
6.	Saya memiliki kesiapan dalam mengikuti arahan dan perubahan yang diberikan oleh atasan saya					
<b>Kesadaran Bekerja</b>						
7.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualita pekerjaan secara terus menerus					
8.	Saya memberikan perhatian penuh dan fokus dalam melaksanakan tugas kerja yang menjadi tanggung jawab ditempat kerja					
<b>Tanggung Jawab</b>						
9.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan kepada saya					
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					

#### 4. Prestasi Kerja

NO.	URAIAN	TANGGAPAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Hasil Kerja</b>						
1.	Saya dalam menangani pekerjaan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
2.	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah dicapai selama ini.					
<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>						
3.	Saya memiliki pengetahuan tentang bidang kerja yang saya tangani selama ini					
4.	Saya memiliki pemahaman dengan baik dalam menjalankan pekerjaan di tempat saya bekerja					
<b>Inisiatif</b>						
5.	Saya memiliki inisiatif dalam mencari solusi untuk mencari peluang baru dalam peningkatan kinerja kerja					
6.	Saya aktif dalam mencari solusi dan memberikan kontribusi dalam pengembangan organisasi ditempat saya bekerja					
<b>Kecekatan Mental</b>						
7.	Saya memiliki kecekatan mental yang tinggi dalam penanganan pekerjaan di tempat saya bekerja					
8.	Saya memiliki kecerdasan dan kecepatan dalam bekerja					

\*\*\*\*\* TERIMA KASIH \*\*\*\*\*

**Lampiran 2 : Data Profil Responden**

No	Identitas Responden			
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Status
1	1	1	1	2
2	1	1	1	2
3	1	1	1	2
4	1	1	1	1
5	2	2	2	1
6	2	2	2	1
7	2	3	2	1
8	2	3	2	1
9	2	2	2	1
10	2	2	2	1
11	2	2	2	1
12	1	2	2	1
13	1	2	2	1
14	1	2	2	1
15	1	2	2	1
16	1	3	3	1
17	1	3	3	1
18	1	3	3	1
19	1	3	3	1
20	1	4	3	1
21	1	4	3	1
22	1	4	3	1
23	1	4	2	1
24	1	4	2	1
25	1	4	2	1
26	1	4	2	1
27	1	4	2	1
28	1	4	2	1
29	1	3	2	1
30	1	3	2	1
31	1	3	2	1
32	1	3	2	1
33	1	2	2	1
34	1	2	2	1
35	1	2	2	1
36	1	2	2	1
37	1	2	2	1
38	1	3	2	1
39	1	2	2	1
40	1	2	2	1

No	Identitas Responden			
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Status
41	1	2	2	1
42	1	2	3	1
43	1	2	3	1
44	1	2	3	1
45	1	2	3	1
46	1	2	2	1
47	1	2	2	1
48	1	2	2	1
49	1	2	2	1
50	1	3	2	1
51	1	3	2	1
52	1	3	2	1
53	2	2	2	1
54	2	2	2	1
55	2	2	2	1
56	2	2	2	1
57	2	3	3	1
58	2	3	3	1
59	2	3	3	1
60	2	3	2	1
61	2	3	2	1
62	2	1	2	1
63	2	1	2	1
64	2	1	2	1
65	2	4	2	1
66	2	4	3	1
67	2	4	3	1
68	2	2	3	1
69	1	2	2	2
70	1	4	2	2
71	1	4	2	1
72	1	3	3	1
73	2	3	3	1
74	2	3	3	1
75	2	3	2	1
76	2	3	2	1
77	1	1	2	1
78	1	1	3	1
79	1	1	3	1
80	2	3	2	1
81	2	3	2	1
82	2	3	3	1

No	Identitas Responden			
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Status

**Lampiran 3 : Rekap Jawaban Responden**







### Lampiran 4 : Frekwensi Jawaban Responden

	Statistics		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Jenis Kelamin	82	0	1.3659	112.00
Usia	82	0	2.5488	209.00
Pendidikan terakhir	82	0	2.2317	183.00
Status pernikahan	82	0	1.0610	87.00
X1.1.1	82	0	3.0244	248.00
X1.1.2	82	0	2.8537	234.00
X1.2.1	82	0	3.3902	278.00
X1.2.2	82	0	3.1220	256.00
X1.3.1	82	0	3.2439	266.00
X1.3.2	82	0	3.1951	262.00
X1.4.1	82	0	3.5122	288.00
X1.4.2	82	0	3.4756	285.00
X2.1.1	82	0	3.3171	272.00
X2.1.2	82	0	3.4146	280.00
X2.2.1	82	0	2.9268	240.00
X2.2.2	82	0	3.4024	279.00
X2.3.1	82	0	3.4512	283.00
X2.3.2	82	0	3.4756	285.00
X2.4.1	82	0	3.3659	276.00
X2.4.2	82	0	3.4878	286.00
X3.1.1	82	0	2.8902	237.00
X3.1.2	82	0	3.3171	272.00
X3.2.1	82	0	3.3902	278.00
X3.2.2	82	0	3.5854	294.00
X3.3.1	82	0	3.5244	289.00
X3.3.2	82	0	3.4146	280.00
X3.4.1	82	0	3.5488	291.00
X3.4.2	82	0	3.5854	294.00
X3.5.1	82	0	3.4878	286.00
X3.5.2	82	0	3.0976	254.00
Y.1.1	82	0	3.2683	268.00
Y.1.2	82	0	3.2927	270.00
Y.2.1	82	0	3.4146	280.00
Y.2.2	82	0	3.5488	291.00
Y.3.1	82	0	3.4146	280.00
Y.3.2	82	0	3.4756	285.00
Y.4.1	82	0	3.4634	284.00
Y.4.2	82	0	3.0610	251.00



**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	52	63.4	63.4	63.4
	Wanita	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	10	12.2	12.2	12.2
	31-40 tahun	31	37.8	37.8	50.0
	41-50 tahun	27	32.9	32.9	82.9
	> 51 tahun	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D.3	4	4.9	4.9	4.9
	Sarjana (S.1)	55	67.1	67.1	72.0
	Magister (S.2)	23	28.0	28.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Status pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	77	93.9	93.9	93.9
	Belum Kawin	5	6.1	6.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	20	24.4	24.4	24.4
	CS	42	51.2	51.2	75.6
	S	18	22.0	22.0	97.6
	SS	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X1.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	38	46.3	46.3	47.6
	CS	19	23.2	23.2	70.7
	S	20	24.4	24.4	95.1
	SS	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X1.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	CS	47	57.3	57.3	62.2
	S	26	31.7	31.7	93.9
	SS	5	6.1	6.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X1.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	20	24.4	24.4	24.4
	CS	38	46.3	46.3	70.7
	S	18	22.0	22.0	92.7
	SS	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X1.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.5	8.5	8.5
	CS	51	62.2	62.2	70.7
	S	21	25.6	25.6	96.3
	SS	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X1.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	14.6	14.6	14.6
	CS	47	57.3	57.3	72.0
	S	18	22.0	22.0	93.9
	SS	5	6.1	6.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X1.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.3	7.3	7.3
	CS	36	43.9	43.9	51.2
	S	32	39.0	39.0	90.2
	SS	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X1.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.5	8.5	8.5
	CS	38	46.3	46.3	54.9
	S	28	34.1	34.1	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X2.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	11.0	11.0	11.0
	CS	42	51.2	51.2	62.2
	S	27	32.9	32.9	95.1
	SS	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X2.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.5	8.5	8.5
	CS	42	51.2	51.2	59.8
	S	25	30.5	30.5	90.2
	SS	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X2.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	39	47.6	47.6	47.6
	CS	13	15.9	15.9	63.4
	S	27	32.9	32.9	96.3
	SS	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X2.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	11.0	11.0	11.0
	CS	38	46.3	46.3	57.3
	S	28	34.1	34.1	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X2.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.8	9.8	9.8
	CS	36	43.9	43.9	53.7
	S	31	37.8	37.8	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X2.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	12.2	12.2	12.2
	CS	34	41.5	41.5	53.7
	S	27	32.9	32.9	86.6
	SS	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X2.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	19.5	19.5	19.5
	CS	29	35.4	35.4	54.9
	S	28	34.1	34.1	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X2.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	15.9	15.9	15.9
	CS	25	30.5	30.5	46.3
	S	35	42.7	42.7	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	37	45.1	45.1	45.1
	CS	22	26.8	26.8	72.0
	S	18	22.0	22.0	93.9
	SS	5	6.1	6.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	CS	55	67.1	67.1	72.0
	S	16	19.5	19.5	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	CS	52	63.4	63.4	65.9
	S	22	26.8	26.8	92.7
	SS	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	CS	35	42.7	42.7	47.6
	S	34	41.5	41.5	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.3	7.3	7.3
	CS	37	45.1	45.1	52.4
	S	29	35.4	35.4	87.8
	SS	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.3	7.3	7.3
	CS	43	52.4	52.4	59.8
	S	26	31.7	31.7	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	12.2	12.2	12.2
	CS	27	32.9	32.9	45.1
	S	35	42.7	42.7	87.8
	SS	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	14.6	14.6	14.6
	CS	23	28.0	28.0	42.7
	S	34	41.5	41.5	84.1
	SS	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	15.9	15.9	15.9
	CS	26	31.7	31.7	47.6
	S	33	40.2	40.2	87.8
	SS	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	30.5	30.5	30.5
	CS	31	37.8	37.8	68.3
	S	19	23.2	23.2	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	19	23.2	23.2	23.2
	CS	31	37.8	37.8	61.0
	S	23	28.0	28.0	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	23	28.0	28.0	28.0
	CS	22	26.8	26.8	54.9
	S	27	32.9	32.9	87.8
	SS	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	11.0	11.0	11.0
	CS	39	47.6	47.6	58.5
	S	25	30.5	30.5	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	46	56.1	56.1	56.1
	S	27	32.9	32.9	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.8	9.8	9.8
	CS	41	50.0	50.0	59.8
	S	24	29.3	29.3	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.7	3.7	3.7
	CS	46	56.1	56.1	59.8
	S	24	29.3	29.3	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	CS	50	61.0	61.0	62.2
	S	23	28.0	28.0	90.2
	SS	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	28	34.1	34.1	34.1
	CS	28	34.1	34.1	68.3
	S	19	23.2	23.2	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



## Lampiran 5 : Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
X1.1.1	22.7927	18.660	.639	.891
X1.1.2	22.9634	16.381	.772	.879
X1.2.1	22.4268	18.964	.668	.889
X1.2.2	22.6951	17.424	.721	.883
X1.3.1	22.5732	18.149	.856	.874
X1.3.2	22.6220	17.423	.848	.872
X1.4.1	22.3049	19.326	.509	.902
X1.4.2	22.3415	18.968	.538	.900

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Perilaku Kerja

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
X2.1.1	23.5244	21.685	.705	.884
X2.1.2	23.4268	21.581	.665	.887
X2.2.1	23.9146	20.425	.641	.890
X2.2.2	23.4390	21.459	.669	.886
X2.3.1	23.3902	21.871	.618	.891
X2.3.2	23.3659	20.951	.663	.887
X2.4.1	23.4756	19.611	.806	.873
X2.4.2	23.3537	20.503	.712	.882

**3. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
X3.1.1	30.9512	29.479	.672	.895
X3.1.2	30.5244	31.339	.706	.894
X3.2.1	30.4512	31.609	.715	.894
X3.2.2	30.2561	31.724	.599	.899
X3.3.1	30.3171	31.528	.575	.901

X3.3.2	30.4268	31.235	.662	.896
X3.4.1	30.2927	30.136	.685	.894
X3.4.2	30.2561	29.847	.656	.896
X3.5.1	30.3537	29.170	.754	.889
X3.5.2	30.7439	29.822	.651	.897

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Y.1.1	23.6707	21.483	.853	.906
Y.1.2	23.6463	22.404	.669	.924
Y.2.1	23.5244	22.746	.808	.910
Y.2.2	23.3902	24.117	.777	.914
Y.3.1	23.5244	24.450	.585	.927
Y.3.2	23.4634	24.104	.713	.918
Y.4.1	23.4756	23.561	.868	.908
Y.4.2	23.8780	21.837	.789	.912

## Lampiran 6 : Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		82	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.46298684	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.051	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.070	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.072	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.066
		Upper Bound	.079

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

## Lampiran 7 : Analisis Regresi dan Korelasi

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja , Kepemimpinan Transformasional , Perilaku kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.523	.47181

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kepemimpinan Transformasional , Perilaku kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.398	3	6.799	30.545	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.363	78	.223		
	Total	37.761	81			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kepemimpinan Transformasional , Perilaku kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.416	.316		1.316	.192		
	Kepemimpinan Transformasional	.276	.132	.245	2.098	.039	.433	2.307
	Perilaku kerja	.305	.146	.290	2.081	.041	.304	3.292
	Disiplin Kerja	.307	.143	.274	2.138	.036	.358	2.796

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5317	4.5403	3.3674	.50182	82
Std. Predicted Value	-1.665	2.337	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.054	.196	.100	.028	82
Adjusted Predicted Value	2.5333	4.4895	3.3721	.50414	82
Residual	-.91337	1.11968	.00000	.46299	82
Std. Residual	-1.936	2.373	.000	.981	82
Stud. Residual	-1.959	2.412	-.005	1.007	82
Deleted Residual	-.95169	1.15637	-.00473	.48795	82
Stud. Deleted Residual	-1.996	2.491	-.004	1.019	82
Mahal. Distance	.089	12.976	2.963	2.276	82
Cook's Distance	.000	.146	.014	.025	82
Centered Leverage Value	.001	.160	.037	.028	82

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

## Charts

