

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja,
dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi empiris pada PT. BPR. BKK. Temanggung)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Panji Ananto
15.0101.00135

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia menjadi faktor utama yang berpengaruh dalam perusahaan, sehingga membuat perusahaan diuntut untuk memaksimalkan kinerjanya agar mampu untuk bersaing dan bertahan di pasar bisnis. Tercapainya visi misi atau pun tujuan perusahaan merupakan salah satu bentuk meningkatnya kinerja di suatu perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh potensi sumber daya manusianya yang kompeten, terampil, dan bertanggung jawab serta mampu untuk menjalankan bisnis sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Di samping itu, perusahaan yang baik harus mampu untuk mengukur sampai sejauh mana potensi kinerja karyawan yang dimilikinya.

Kinerja karyawan adalah prestasi sebenarnya karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat (Dessler, 2016). Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kinerja adalah fungsi dari kemampuan interaksi, motivasi, dan kesempatan untuk tampil

(Yanuar, 2017) kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor gaya kepemimpinan salah satunya

Gaya kepemimpinan adalah potensi seseorang pemimpin dalam mempegaruhi bawahanya untuk melakukan apa yang di kehendaknya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangnya (Sutrisno,2014:213). Selanjutnya menurut Robbins & Judge (2016) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempegaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau set tujuan.

Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat mendorong para pengikutnya ke tingkat kinerja yang lebih tinggi (Herminingsih, 2020). Kepemimpimpinan transformasional meliputi hubungan yang lebih erat antara pemimpin dan pegawainya. Hubungan yang lebih erat antar pegawai dapat mempegaruhi pegawai untuk menjalankan perintah dengan senang hati dan suka rela. Salah satu karakteristik yang harus dimiliki selain gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga dapat mempegaruhi kinerja karyawan.

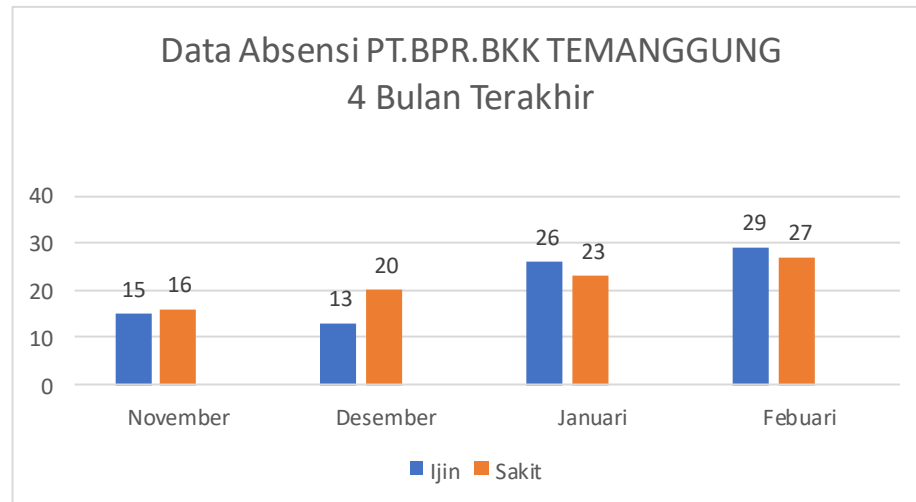
Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen juga dapat mempegaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2016).

Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi, komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Priansa, 2016). Sedangkan menurut Dessler (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

PT. BPR. BKK. Temanggung salah satu lembaga bank yang berada di kabupaten Temanggung, sebagai lembaga intermediasi antara bank dan kelompok usaha mikro melakukan gebrakan untuk dapat meningkatkan perekonomian di wilayah Temanggung. Hasil merger dari 10 PT. BPR. BKK di Kabupaten Temanggung yang dilaksanakan pada tahun 2005 Kondisi awal merger (konsolidasi) kinerja keuangan belum baik dan SDM masih harus ditingkatkan kualitasnya dengan membangun komitmen dan sosialisasi terus menerus tentang pemahaman merger. Pada masa konsolidasi dilakukan penegakan SOP dan aturan serta membangun budaya kerja baru agar mampu menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan. PT. BKK. Temanggung merupakan Lembaga penggerak ekonomi rakyat dengan menyediakan modal usaha bagi umkm. Di bandingkan dengan bank lainnya memberikan pelayanan prima yang didukung oleh SDM yang berkualitas. Memerangi praktek rentenir dan pengijon di masyarakat Memberikan kesempatan karir dan usaha pada masyarakat. Di sisi lain untuk menjalankan fungsi berupa pelayanan umum dan di satu sisi upaya untuk mendapatkan pendapatan.

Banyak penelitian yang telah dilakukan tentang kinerja karyawan dengan hasil penelitian yang *divergen* (berbeda), memunculkan gap di antara penelitian. Wahyuningsih, sudipjo (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan transformasional pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Kristina Situmorang (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muslimah & Ab wahid (2020) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2020) penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana (2021) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Batilmurik (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut grafik absensi pada PT.BPR.BKK TEMANGGUNG pada 4 bulan silam 2021-2022



Sumber : PT. BPR. Temanggung

Berdasarkan gambar 1.1 dapat di lihat bahwa pada bulan febuari banyak karyawan tidak masuk berjumlah 29 ijin dan sakit 27 dikarenakan pada bulan febuari banyaknya karyawan yang ijin dengan alasan kepentingan keluarga yang mengakibatkan tingginya absensi yang dapat mempegaruhi

Gambar 1. 1 Data Absensi PT.BPR.BKK Temanggung
produktivitas kinerja karyawan dan menurunnya kinerja .

Peningkatan kinerja sangatlah penting agar lebih tanggap terhadap perubahan lingkungan yang terjadi. Dunia perbankan yang merupakan perusahaan yang menghimpun perekonomian masyarakat agar dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat yang lebih baik

Dari latar belakang yang telah di uraikan dimana masih terdapat fenomena gap dan riset gap maka peneliti meberikan judul penelitian ini

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Menguji dan menganalisis Gaya kepemimpinan, disiplin, komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini berguna untuk pengetahuan dan wawasan yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian yang lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan peneliti terutama tentang SDM kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan dan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana bab satu sama lain adalah sebuah komponen yang saling berkaitan. Penulisan dalam skripsi ini masing-masing bab dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluann

Bab ini menyajikann informasi-informasi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Dalam bab ini yang memuat teori-teori ilmiah yang menjadi dasar atas analisis data, dan diambil dari beberapa literatur

pustaka dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan juga telaah penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran juga dimuat dalam bab ini.

BAB III : Metoda Penelitian

Bab ini yang menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yang kemudian dijelaskan lebih lanjut seperti objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, alat uji, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini hasil pembahasan dari penelitian dengan menggunakan alat analisis penelitian SPSS sehingga dapat mencapai tujuan dari penelitiann yang telah dilakukan.

BAB V : Kesimpulan

Bab akhir dalam penyusunan skripsi yang di dalamnya terdapat simpulan dan saran dari penelitian, di bagian akhir akan diisi dengan lampiran data yang mendukung skripsi ini

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telah teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali ditemukan oleh Fritz Heider dalam buku yang berjudul *The Psychology of Interpersonal Relationship* mendefinisikan teori atribusi sebagai penilaian perilaku baik perilaku yang dilakukan oleh orang lain maupun diri sendiri. Dalam hal ini teori atribusi berusaha untuk menemukan apa yang menjadi penyebab dan memotivasi individu ketika sedang melakukan sesuatu (Redae, 2016). Sedangkan menurut Korauš et al., (2019) perilaku internal merupakan perilaku yang berada di bawah kesadaran individu dalam keadaan sadar ciri-ciri kesadaran yaitu kemampuan dan kepribadian, perilaku eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi oleh situasi sekitar, faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk berbuat kecurangan dalam berperilaku dengan tanda-tanda kejanggalan yang terjadi dalam organisasi dalam bentuk tanda informasi keuangan dan informasi personal.

Dari teori yang telah dijabarkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa teori atribusi yaitu teori yang mempelajari tentang perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang menjadi penyebab dan memotivasi individu dalam melakukan sesuatu.

2. Kinerja karyawan

b. Pengertian kinerja

Kinerja karyawan Yanuar (2017) mengatakan prestasi sebenarnya karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kinerja adalah fungsi dari kemampuan interaksi, motivasi, dan kesempatan untuk tampil.

c. Dimensi kinerja karyawan

Berikut dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel (dalam Setiawan, 2015):

1) Kualitas

Seberapa baik produk yang di hasilkan yang sesuai dengan apa yang di harapkan.

2) Kuantitas

Seberapa banyak produk yang di hasilkan apakah sesuai dengan target atau tidak.

3) Ketepatan waktu

Seberapa lama waktu yang di butuhkan untuk mencapai target.

4) Efektifitas biaya

Bagaimana perusahaan memanfaatkan sumberdaya yang ada untuk mendapatkan keuntungan dan menghindari kerugian.

5) Hubungan antar perseorangan

Seberapa baik hubungan yang terjalin antara individu dan karyawan di tempat kerja yang akan menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan

d. Tujuan

Berikut tujuan kinerja karyawan menurut (Bangun, 2016):

1) Evaluasi

Evaluasi antar individu dalam organisasi bertujuan agar dapat memberi manfaat untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam oraganisasi.

2) Pengembangan diri

Setiap individu dalam organisasi tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasin dinilai dalam kinerja, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah perlu melakukan pengembangan baik melauai pendidikan ataupun peatihan.

3) Pemeliharaan system

Sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem yang lain, oleh karena itu dalam organisasi perlu di pelihara dengan baik.

4) Penilaian kerja

Bermanfaat bagi posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai criteria untuk menguji validitas.

e. Faktor yang mempegaruhi kinerja

Faktor yang dapat mempegaruhi kinerja karyawan Menurut (Edison et al., 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Kompetensi, Teknologi/Mesin dan Metode. Menurut (Bernardin & Russel, 2010) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

- 2) Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yaitu tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah dan tujuan yang ditegaskan guna memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin tipe ini memberikan pertimbangan dan dapat menumbuhkan keintelektualan bagi setiap individu, serta yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional memfokuskan perhatian dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individu

mereka mengubah kesadaran para pengikut akan permasalahan yang ada dengan membantu mereka memandang masalah dengan perspektif yang lain, mereka mampu memotivasi dan dukungan bagi setiap individu untuk tujuan organisasi (Rivai, 2014).

b. Dimensi kepemimpinan transformasional

Menurut penelitian (Setiawan & Abd Muhith, 2013: 154), yaitu dimensi di bagi menjadi 4 yaitu:

1) Idealized Influence-Charisma

Idealized influence-charisma merupakan kemampuan pemimpin transformasional membawa kesadaran pengikut ke arah suatu idealisme dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan atau relasi sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, cita-cita bersama, dan nilai moral (moral values)

2) Inspirational motivation

Merupakan kemampuan seorang pemimpin menjadi sumber inspirasi, menumbuhkan kepercayaan dan menenangkan hati bawahan. Dalam konteks inspirational motivation, pemimpin berupaya memberdayakan staf, dan membagi/mendistribusikan fungsi kepemimpinannya

3) *Intellectual stimulation*

Intellectual simulation merupakan upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap masalah diri dan organisasi. Dalam dimensi intellectual simulation pemimpin berperan sebagai penumbuhkembang ide-ide kreatif sehingga melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah (problem solver) yang kreatif, sehingga melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan. Prilaku intellectual simulation mengindikasikan suatu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja diluar bahkan melebihi harapan mereka

4) *Individualized consideration*

Merupakan bentuk prilaku kepemimpinan transformasional yang direfleksikan oleh pemimpin dengan selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinya.

4. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan

(Sinambela dalam Putu Ari, 2016:3), selanjutnya disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutikno Singodimedjo dalam Edy, 2016:86).

b. Dimensi dan indikator disiplin

Berikut dimensi dan Indikator Disiplin Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94):

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan caracara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

c. Fungsi disiplin

Fungsi disiplin menurut (Mulyadi et al., 2020) merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

5. Komitmen organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah sejauhmana kemampuan loyalitas yang ditunjukkan oleh setiap individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Robbins, 2016) selanjutnya menyebutkan bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah suksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga akan merasa tertantang untuk selalu berusaha dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya (Anggraeni & Rahardja, 2018)

b. Indikator komitmen organisasi

Sedangkan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh

John Meyer dan Natalie Allen dalam Kreitner dan Kinicki (2014:165) yaitu:

1) komitmen afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional

2) komitmen normative

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional

3) komitmen berkelanjutan

Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisai

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Mowdayet Boon & Aruumugam dalam Marufi & Anam, (2019) yaitu:

1) Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat

Pendidikan jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat Pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu

- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran
- 3) karakteristik strukturan organisasi, antara lain; ukurannya organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas
- 4) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi
- 5) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya

B. Telaah penelitian sebelumnya

Penelitian yang di lakukan oleh muis et, al (2018) dengan judul pengaruh gaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, sampel yang di gunakan 60 orang, Memiliki hasil yang menunjukkan bahwa variable ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, penelitian lain oleh Kurniawan,(2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt.bank rakyat Indonesia (persero) cabang Tangerang merdeka, analisis data menggunakan regesi linier berganda, sampel yang di gunakan 95 karyawan, Menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh irsyadi & ingwati,(2019) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD kurnia jaya, alat analisis yang di gunakan alat penelitian ini dengan metode uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, Sempel yang di gunakan sejumlah 50, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian lain oleh harapan & tirtayasa (2020) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura 2 (persero) kantor cabang kulanau, alat analisis yang di gunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolenaritas, uji Heteroskedastisitas, regresi linier berganda, Sampel yang di gunakan *sampling jenuh* 35 orang, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang di lakukan oleh Sanjaya (2020) dengan judul pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan selong kabupaten Lombok timur, Pendekatan penelitian dengan Diskriptif, Populasi sebanyak 32 orang yang ditentukan dengan menggunakan tehnik sensus. Analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji partial (t-test), uji simultan (F-test) dan uji koefisien determinasi (r^2), Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian menunjukkan bahwa, variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian lain oleh Masela et, al (2021) dengan judul pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten manok wari. Alat analisis yang di gunakan regresi linier berganda, Sempel yang di gunakan 48 orang, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Indah & Puspitasari (2021) dengan judul pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Azo florist Cianjur, Dengan Teknik alat analisis regresi linier berganda, Jumlah sampel berjumlah 50 karyawan, Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan, Maria Kristina Situmorang (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya Wahyuningsih, sudipjo (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan transformasional pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian lain oleh Sanjaya et, al (2022) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam (KSP) danadyaksa ditaban, Alat analisis yang digunakan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t, Sampel berjumlah 32 orang, Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional termasuk dalam penilaian orang lain atau pun diri sendiri untuk itu pemimpin harus dapat menjalankan tugasnya dengan amanah, jujur tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan, sedangkan disiplin kerja adalah sikap, dalam atribusi perilaku dirisendiri dimana perilaku tersebut sangat berpengaruh bagi karyawan yang taat akan peraturan yang ada agar dapat memajukan organisasinya. Komitmen organisasi pada diri sendiri atau pun orang lain mencerminkan bagaimana ia tertarik pada organisasi tersebut. Sehingga semakin kuat komitmen maka kinerja juga akan baik.

Gaya kepemimpinan termasuk dalam katagori kekuatan internal yang mempengaruhi kinerja karyawan, Disiplin kerja dapat mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang dalam mentaati segala peraturan, serta karyawan dengan komitmen tinggi akan menimbulkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di terima. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Sanjaya et, al (2022) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat di ajukan hipotesis berikut:

H1. Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional termasuk dalam katagori kekuatan ekseternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat mendorong karyawan unuk bekerja lebih maksimal

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahanya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibun, 2016). Konsep teori atribusi menjelaskan tentang perilaku yang dapat di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berarti berada dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berarti yang ada di luar individu. Gaya kepemimpinan transformasional termasuk dalam faktor eksternal yang dapat mempengaruhi seseorang sebagai pemicu kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional menciptakan visi, lingkungan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk berprestasi. Implikasinya bawahan akan merasa kagum percaya, berkomitmen dan merasa terikat

dengan organisasi. Hal inilah yang menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja dan *engagement* karyawan. Karyawan yang merasa terikat atau *engaged* dapat memberikan keseluruhan dirinya dalam usaha pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi (Kahn dalam Cahyandani, 2021)

Berdasarkan penelitian Cahyandani (2021) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Pt.Taspen (Persero) kantor cabang utama Surabaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka di temukan hipotesis sebagai berikut:

H2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibun, 2016). Konsep teori atribusi menjelaskan tentang perilaku yang dapat mempengaruhi faktor internal dan eksternal faktor internal yang berarti berada dalam diri seseorang dan faktor eksternal berarti pengaruh yang ada di luar individu. Disiplin kerja termasuk dalam internal karna dapat mengubah suatu perilaku dan ketaatan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang

Dari penelitian yang di lakukan oleh Indah & Puspitasari (2021) dengan judul pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, disiplin dan komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

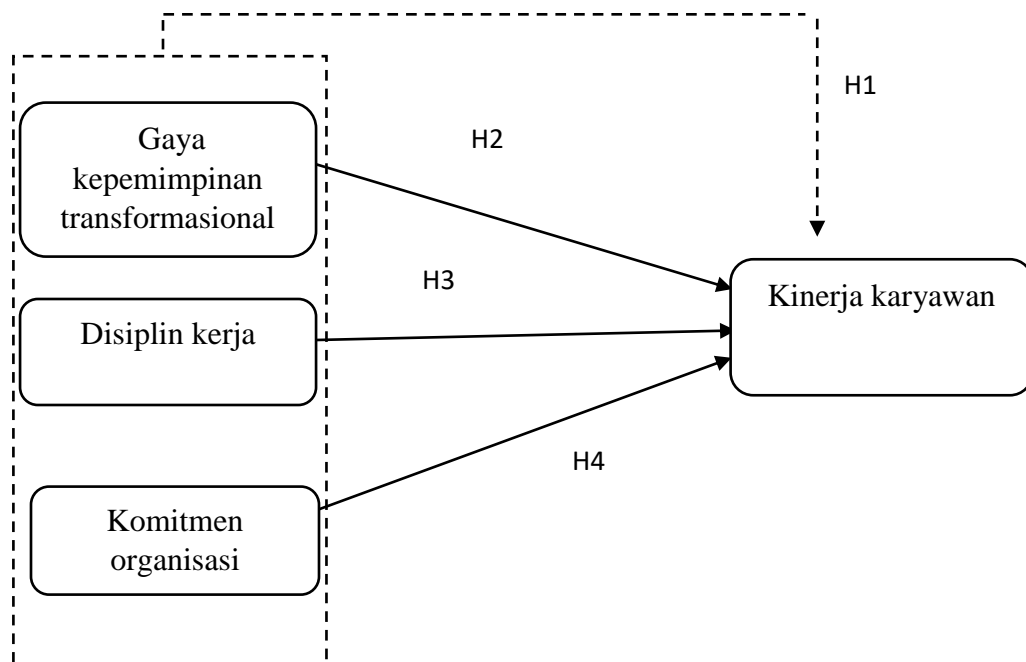
Komitmen organisasi dapat menggambarkan mengenai seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya (Sari, 2017). Konsep dasar atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang yang di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berarti yang berada pada diri seseorang dan faktor eksternal yang berarti yang ada di luar dari individu. Komitmen organisasi termasuk dalam faktor eksternal dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang dapat di terima dari perusahaan.

Penelitian yang di lakukan oleh muis et, al (2018) dengan judul pengaruh gaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Memiliki hasil yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H4. Komitmen organisasi berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, tujuan penelitian, telaah teori, hasil penelitian sebelumnya dan perumusan hipotesis maka model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Model Penelitian

Keterangan Gambar:

- > : Pengaruh Simultan
- > : Pengaruh parsial

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan di teliti. Populasi di sebut juga dengan universe. Yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti dan kemudian dapat di Tarik kesimpulanya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.BPR.BKK.Temanggung.

2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian, sampel dapat meng*representatif* (mewakili) terhadap populasinya. Dalam penelitian ini akan menggunakan Teknik purposive sampling menurut Sugiyono (2018) *purposive sample* ialah pemilihan sampel berdasarkan ciri-ciri populasi yang sudah di ketahui sebelumnya. Berikut kriteria sample yang akan di gunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT.BKK.Temanggung yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun, dan karyawan tetap yang berjumlah 94 orang, dikarenakan karyawan dapat dianggap sudah merasakan bekerja cukup lama.

B. Jenis dan Sumber data

Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret data penelitian merupakan angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. Dari pengertian di atas maka peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan cara observasi, wawancara, kuesioner data perlu diolah agar data tersebut mempunyai makna. Dari hasil kuesioner akan memperoleh tanggapan karyawan PT.BKK.Temanggung tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi yang diteliti.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dan diperoleh dari pihak tertentu yang telah mengumpulkan data tersebut. Data sekunder merupakan data jadi dan peneliti tidak memerlukan pengolahan data untuk memaknai data tersebut. Data diperoleh dari staf PT.BKK.Temanggung terkait dengan jumlah karyawan dan informasi mengenai perilaku.

C. Variabel penelitian dan Pengukuran Variabel

Pengumpulan data pada penelitian ini akan di lakukan dengan Teknik survey dengan memberikan kuisisioner yang akan di berikan kepada keriteria responden karyawan PT.BKK.Temanggung. kuesioner yang telah terisi di sertakan sedangkan kuesioner yang tidak lengkap tidak di gunakan dalam penelitian ini. Dengan ini penelitian akan lebih efektif dan dapat mengurangi risiko yang tidak di inginkan pada kuisisioner, Kuisisioner merupakan bagian dari Teknik dalam pengumpulan data dengan memberikan berbagai pertanyaan untuk di jawaab responden

3. Definisi Oprasional

a. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang didapat agar perusahaan mampu untuk mencapai tujuanya.

Berikut indikator kinerja karyawan (Abrar, 2019):

- 1) Kualitas kerja
- 2) inisiatif
- 3) ketepatan waktu
- 4) komunikasi
- 5) kemampuan

b. Gaya kepemimpinan transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memdorong bawahan agar memiliki

perspektif yang baru dalam pemecahan masalah dan menumbuhkan intelektual bawahan yang bertujuan untuk mencapai visi.

Berikut indikator gaya kepemimpinan transformasional Indra karis, (2015):

- 1) Kharisma
- 2) Motivasi inspirasi
- 3) Stimulasi intelektual
- 4) Perhatian yang individual

c. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang bertindak sesuai dengan ketentuan suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Berikut indikator disiplin kerja (Cendana, 2021):

- 1) Kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 3) Ketaatan pada setandar kerja
- 4) Bekerja etis

d. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi yaitu mempertahankan jabatan dalam perusahaan dengan mengutamakan tanggung jawab dalam pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Berikut indikator komitmen organisasi (Darmawan, 2016):

- 1) Keinginan berkarir di organisasi
- 2) Pengabdian kepada organisasi
- 3) Kecintaan pegawai kepada organisasi
- 4) Rasa percaya terhadap organisasi
- 5) Kebanggaan terhadap organisasi
- 6) Kesetiaan terhadap organisasi

D. Metode pengukuran variabel

Dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi atau fenomena sosial lainnya ada lima kategori yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5 poin, Setuju (S) dengan skor 4 poin, Netral (N) dengan skor 3 poin, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 poin.

E. Metode Analisa Data

2. Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. angket dapat dikatakan valid jika jawaban angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari angket tersebut sehingga validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam angket yang dibuat telah mencerminkan ukuran yang akan diukur (Ghozali, 2016). (CFA) *Confirmatory Factor Analysis*. Yaitu indikator yang dikatakan valid jika nilai dari r hitung $>$ r tabel dan sebaliknya, apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan valid. Dalam uji ini juga

dihitung *dengree of freedom* (df) selisish antara n dan k dimana n merupakan jumlah dari sampel dan k merupakan jumlah variabel independent.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas instrument penelitian ini akan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2018) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Pada tahap pengujian ini, analisis reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach alpha

4. Analisis regresi Linier berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini metode analisis data regresi linier berganda. Digunakan dengan 33 tujuan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas Ghozali (2016). Untuk mempermudah dalam analisis data, dan semua pengolahan data akan digunakan dengan program SPSS.

Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
$X1$	= Gaya Kepemimpinan
$X2$	= Disiplin kerja
$X3$	= Komitmen Organisasi
e	= Error term (tingkat kesalahan)

5. Uji Koefisien determinasi

Uji R^2 untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Komitmen organisasi,) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja).

6. Uji F

Dalam penelitian uji F di gunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji F yang menunjukkan apakah variabel independen yang di masukan dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian Hipotesis secara

simultan yang di maksud pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), disiplin kerja(X2), komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan f hitung dan f tabel, jika f hitung < f tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak dan jika fhitung > f tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.

7. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (gaya kepemimpinan, disiplin dan komitmen organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016) hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

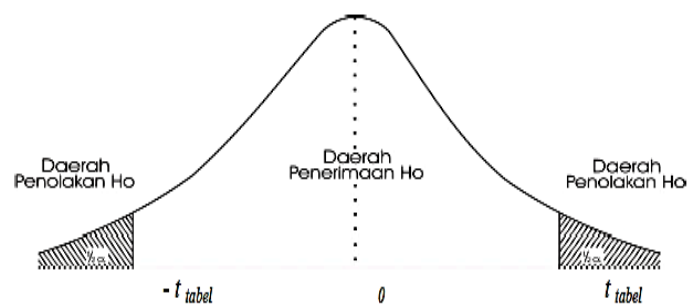
Ho: $b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho: $b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Tingkat signifikansi yang dapat digunakan yaitu 0,05 dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi



Gambar 3.1 Kurva Normal Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data yang telah diolah dan dilakukan analisis terdapat beberapa kesimpulan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, Disiplin dan Komitmen Organisasi secara simultan berpegaruh terhadap kinerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpegaruh terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Komitmen organisasi berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan

B. Keterbatasan penelitian

1. Dalam penelitian ini kinerja karyawan kinerja karyawan di pegaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan komitmen organisasi. Sedangkan masih ada yang dapat mempegaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam proses pengolahan data menggunakan kuisisioner yang di distribusikan kepada responden, jadi data tersebut berdasarkan data

kuesioner. Sehingga dapat menimbulkan persepsi responden dengan responden lain juga berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

C. Saran

1. Bagi peneliti yang akan meneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lainya sehingga referensi lebih banyak
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menmbah variable lain yang dapat mempegaruhi kinerja misalnya variable budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, 2019 pengaruh organizational citizenship behaviour (ocb) terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 3(1) 2022: 22-34.
- Anggrainy & Rahardja, 2018 pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan pt x. *jurnal riset manajemen sains indonesia (jrmsi)*. | Vol 11, No. 1, 2020
- Bangun, 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 54.
- Bernadin & russel dalam seriawan, 2015 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1. No. 2
- Cendana, 2021 Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022
- Dessler, 2016 pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 04, No. 01, Januari 2022 hlm 206-213
- Dermawan, 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 3(1) 2022: 22-34
- Edison et al., 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, 2016 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibun, 2016 analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. warna warni, *jurnal Indonesia Sosial Teknologi*: p-ISSN: 2723 -6609.
- Herminingsih 2020 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*. Volume 6 Nomor 1, Januari 2022.

- Indra Karis, 2015 Jurnal; Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin.
- Koraus et al., 2019 Fraud Red Flags and the Procedure of Implementation of Forensic Audit. *Journal of Global Science*, 1–7.
- Moudayet boon & Aruumugam dalam Murfi dan Anam, 2019 Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*. 8 Agustus, 2019, Hal. 442-446
- Mulyadi ed al 2020 Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Natalie Allen dalam kreitner dan Kinicki, 2014 peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*.
- Priansa, 2016 pengaruh motivasi organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening pada karyawan rumah sakit umum daerah (rsud) dr. muhammad zein painan. *Jemsi jurnal ekonomi manajemen*. Volume 2, Issue1, September 2020,
- Radea, 2016 Taxpayers Knowledge and Tax Compliance Behavior in Ethiopia: A Study of Tigray State, 3(2), 1090–1102,
- Rivai, 2014 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3, Nomor 2, September 2020
- Robbins, 2016 *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins & judge (2016) pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 04, No. 01, Januari 2022: hlm 206-213.
- Russel, 2010 Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2, September 2019, 148-159
- Sanjaya et al., 2022 pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi

- simpan pinjam (ksp) danadyaksa di tabanan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*. Volume 4, Nomor 2, Februari 2022; pp. 33-40.
- Sari, 2017 pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada perawat rsia Eria Bunda Pekanbaru). *JOM FISIP* vol. 4 No. 2 Oktober 2017.
- Sari & Trijoyo, 2011 pengujian confirmatory factor anaysis alat ukur uwesss versi indonesia. *jurnal muara ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. Vol. 1, No. 2, Oktober 2017: hlm 68-78.
- Setiawan & abd Muhith, 2013 pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah_Pascasarjana (S2) PAI Unsika*. Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2019.
- Sinambela dalam Putu Ari, 2016 Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*
- Sugiyono, 2018 *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno singodimedjo dalam Edy, 2016 pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kementerian pariwisata jakarta pusat. *jurnal perkusi: pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia*. volume 1, nomor 2, april 2021
- Sutrisno, 2016 analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. Volume 17, Issue 02, Juli 2020.
- Sutrisno 2014 pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis rsia yk madira palembang. *jurnal ecoment global*. volume 3 nomor 1 edisi february 2018
- Yanuar, 2017 pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal manajerial dan kewirausahaan*, vol. 04, no. 01, januari 2022: hlm 206-213