

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan PT. Sagitarius Kota Bandung)

**Patria Supriyoso**

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business Schoo

**Sastria Ayera Mulya**

Peneliti Junior STIE STEMBI – Bandung Business School

## **Abstrak**

*Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan dan perkembangan teknologi yang begitu cepat & pesat menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan tersebut. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan tranformasional dan disiplin terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.*

*Kepemimpinan transformasional yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan-pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut Robbin ,(2007:472) Menurut Veithzal (2005 : 825) : Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya Gomes (2003:142). Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Karyawan PT Sagitarius Kota Bandung jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 108, dengan teknik analisis regresi linear berganda.*

*Penerapan Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan yang dimiliki oleh Departemen atau Divisi PT Sagitarius dalam kondisi tinggi. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sagitarius di Kota Bandung Secara Simultan maupun Parsial*

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan .

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan & perkembangan teknologi yang begitu cepat & pesat menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dam-

paknya terhadap organisasi dan menyiapkan manajemen sumber daya yang tepat guna menghadapi kondisi tersebut. manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya

manusia itu sendiri agar menjadi kreatif dan inovatif (Bagianto, 2014) Survei dari kamar dagang dan industri India menemukan banyak pimpinan yang kurang memperhatikan bawahannya. Rata-rata pimpinan hanya duduk membuka situs jejaring setiap hari sampai 1 jam lamanya. Hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai, hasil studi mengatakan adanya penurunan kinerja pegawai sampai 12.5%. Data di atas mengambil sampel

dari 4.000 orang pegawai perusahaan, dengan rentang umur 21 tahun di 60 kota besar di India. Hampir separuh pimpinan dan pegawai mengakses Facebook selama jam kerja. 4 dari 10 orang mengaku membangun memasukan data ditempat kerja mereka. 83% mengatakan tidak masalah mengakses internet selama jam kerja, dan sebagian mengatakan bahwa mereka tidak kecanduan dengan internet. Tetapi masalah tersebut akan berdampak panjang, mengingat kurang baik bagi kondisi perusahaan. Angka survai memang tidak belum akurat dan tidak mewakili sebagian aktifitas pegawai seluruhnya. Tetapi dampaknya akan menurunkan performa pegawai sampai kurang produktifnya pegawai terhadap kerja perusahaan (Lucky, 2014) Menurut Dedi Carbani, (2014) Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan

kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di

satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Dari data kehadiran PT Sagitarius pada 5 tahun terakhir terlihat bahwa dari rata-rata 108 karyawan hampir 75 % karyawan tidak hadir dengan keterangan sakit, ijin ataupun tanpa keterangan, hal ini mengidentifikasikan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Sagitarius masih belum optimal. (data Perusahaan)

Pemimpin transformasional memiliki visi kolektif, jelas dan memiliki kemampuan mengkomunikasikan secara aktif terhadap seluruh pegawai, melalui berbagai cara, antara lain memberi contoh yang memberi inspirasi bahwa kepentingan organisasi lebih dari kepentingan individual. Pemimpin transformasional mampu mendorong pegawai lebih inovatif, berani mengambil resiko untuk pembaharuan, tidak takut menggunakan cara diluar kebiasaan, tetapi tetap etis mewujudkan visi kolektifnya (Patudhin, 2014)

Sumber : PT Sagitarius Sedangkan menurut Miftah, (2010 : 121) "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu". Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai PT Sagitarius Kota Bandung masih rendah, Ini mengindikasikan kinerja pegawai rendah Para Leadership hendaknya tertarik pada sikap dan perilaku pegawainya, Karena sikap memberikan peringatan terhadap adanya problem potensial, dan sikap mempengaruhi perilaku. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Bila leadership menginginkan agar kepatuhan dan presensi atau tingkat kehadiran berkurang terutama diantara pegawai mereka produktif hendaknya melakukan hal yang akan membangkitkan sikap kerja yang positif. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber, kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya memecahkan mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau Disiplin bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian di awal, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional, kondisi Disiplin dan Kinerja Karyawan PT Sagitarius Kota Bandung
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin terhadap
3. Kinerja Karyawan PT Sagitarius Kota Bandung 3) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Sagitarius Kota Bandung
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Sagitarius Kota Bandung.

## KAJIAN TEORITIS

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tuatua, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan (Kartini, 2005 : 38).

Kita dapat saja berbeda dari beberapa pandangan di atas dalam memaknai konsep pemimpin, namun yang dapat penulis simpulkan bahwa dari rumusan diatas secara umum, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan/ atau sekelompok orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### Disiplin

Disiplin Menurut Veithzal (2005 : 825) : Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ada empat bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Veithzal, yaitu :

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu

karyawan mengkoreksi perilaku yang tidak tepat.

3. Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Siswanto (2003 : 291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai: Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **Kinerja Karyawan**

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi sering menyebut istilah kinerja dengan performance atau actual performance, yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai. Istilah yang lain adalah "Sasaran utama evaluasi kinerja adalah menilai dengan tepat sumbangan kinerja individu sebagai dasar untuk mengambil keputusan alokasi imbalan" (Robbins, 2007 : 704).

Menurut Anwar (2009: 9): "Kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Sedangkan Stoner dalam Pabundu (2008 : 121) Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan".

## **KERANGKA BERFIKIR**

### **Peneitian terdahulu**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2006), Jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri", menyimpulkan bahwa Hasil analisis menunjukkan pengaruh yang signifikan positif diantara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Zesbendri, S.E. dan Dra. Anik Ariyanti, M.M. (2010), Jurnal yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik" menyimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif signifikan sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Puji Lestyarningsih, S.Sos. (2001) ,Jurnal yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PLN APJ Surabaya" menyimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Anikmah (2009), Jurnal yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT. Arsitama)" menyimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Arsitama. Hal ini terbukti dari hasil uji t mempe-roleh nilai t hitung sebesar 4,223 diterima taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ) dan H1 diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja**

Konsumen yang suka atau bersikap positif Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan oleh Luthan, (2006:654) pemimpin transformasional lebih sering memakai taktik legitimasi dan melahirkan tingkat identifikasi dan internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kinerja yang lebih

baik dan mengem-bangkan pengikutnya. Menyimpul-kan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabelvariabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pula kepemimpinan atasan lebih cenderung pada pendekatan kepemimpinan transformasional, karena pimpinan memberikan motivasi dan contoh yang baik.

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.

### **Hubungan Disiplin terhadap Kinerja**

Hubungan antara disiplin dan kinerja adalah apabila seseorang memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka kinerja orang tersebut juga akan naik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2006), Zesbendri dan Anik (2010), dan Puji Lestyaningsih (2001) serta sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2008 : 317) yaitu disiplin efektif sebaiknya diarahkan kepada perilaku dan bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisipli-nan adalah untuk meningkatkan kinerja.

### **Hipotesis**

Berdasarkan atas kerangka pemikiran dan identifikasi masalah, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, adapun hipotesis atau kesimpulan sementara yang diajukan adalah:

1. Kondisi kepemimpinan transformasional efektif, disiplin kerja tinggi dan kinerja karyawan tinggi pada PT. Sagitarius Kota Bandung.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarius Kota Bandung.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarius Kota Bandung.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarius Kota Bandung.

### **METODE PENELITIAN**

Penulis melakukan penelitian ini di PT Sagitarius Kota Bandung, subjek penelitian atau responden adalah karyawan PT Sagitarius Kota Bandung tersebut dimana dalam penelitian ini penulis akan menganalisis deskripsi tentang keadaan Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana yang menjadi responden untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah karyawan dan responden untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan adalah atasan. Penulis menggunakan metode penelitian berda-sarkan analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian “deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono, 2013:206), Sedangkan penelitian “verifikatif digunakan untuk membuktikan adanya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja”.

### **HASIL PEMBAHASAN**

Hasil dan Pembahasasan Analisis Data Responden Pada penelitian ini penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan yaitu karyawan dan atasan PT Sagitarius. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, Bahwa dari kuesioner yang dikirim kepada responden semuanya terisi dan dikembalikan kepada penulis. Pertim-bangan jumlah kuesioner

yang disebar pada setiap cabang adalah yang sudah lama. Dengan Total Bobot kepemimpinan Transformasional sebesar 1021, bobot disiplin kerja 1435 dan bobot kinerja 2204

Pengujian Data Validitas dan Reliabelitas Data penelitian yang terkumpul melalui kuisioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data interval sebagai persyaratan menggunakan path analisis. Oleh karena itu seluruh variabel dengan data ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data interval melalui Method of Successive Interval (MSI) atau metode interval berurutan (lihat lampiran 3) Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuisioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuisioner dengan hasil dari kuisioner terlihat bahwa semua item pada setiap variabel dinyatakan valid dan semua variabel dinyatakan reliabel.

Dari hasil pengolahan data kuisioner pengujian menunjukkan persamaan regresi dengan persamaan regresi linier yaitu berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.354X_1 + 0.370 X_2 + \text{Errorvar.}$$

$R^2 = 0.424$  Dari model persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi  $X_1$  adalah 0,354, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1 satuan nilai atau 35,4% dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
2. Koefisien regresi  $X_2$  adalah 0,370, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar satu satuan nilai akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,370 satuan nilai atau 37,0 % dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Nilai  $R^2$  atau koefisien

determinasi multipel sebesar 0.424 memperlihatkan besarnya

3. Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi multipel sebesar 0.424 memperlihatkan besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja secara keseluruhan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 42,4%.
4. Nilai Errorvar yaitu sebesar 0.576 memperlihatkan besarnya pengaruh faktor lain di luar Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 57,6%, yaitu kompensasi karena variabel ini secara umum mempengaruhi Kinerja Karyawan bila variabel ini turun maka Kinerja Karyawanpun akan rendah (Toni Sanjaya, 2016), Sementara itu nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi multipel sebesar 0.424 memperlihatkan besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja secara keseluruhan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 42,4%.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.**

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kedua variabel  $X$  tersebut secara simultan terhadap variabel  $Y$  adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan regresi yaitu sebesar 0,357

Nilai  $F$  hitung kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{0.05;(58-2)}$ . dari tabel distribusi  $F$  di mana diperoleh nilai  $F_{0.05;(58-2)}$  sebesar 3,15. Nilai  $F$  hasil perhitungan di atas yaitu 21,34 ternyata lebih besar dari  $F$  di tabel (3,15). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Atau dengan kata lain secara simultan Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Sagitarius.

Terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sehingga hasil



pengujian yang diperoleh adalah signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yakni PT Sagitarius.

### **Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun hasil pengujian secara parsial terhadap hipotesis statistic sebagaimana hasil diatas, adalah sebagai berikut:

#### **Pengujian Parsial**

Variabel	Nilai		Kesimpulan
	t <sub>hitung</sub>	Nilai t <sub>tabel</sub>	
X <sub>1</sub>	2,81	1,67	Signifikan
X <sub>2</sub>	2,93	1,67	Signifikan

sumber : Hasil Perhitungan

Terlihat bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan Transformasional) dan X<sub>2</sub> (Disiplin kerja), maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y (Kinerja Karyawan). Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi PT Sagitarius.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi kepemimpinan transformasional efektif, disiplin kerja tinggi dan kinerja karyawan tinggi pada PT. Sagitarius Kota Bandung.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap ki-

nerja karyawan pada PT. Sagitarius Kota Bandung.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarius Kota Bandung.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarius Kota Bandung.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan Setelah dilihat dari Kinerja, ternyata indikator yang paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel disiplin kerja dengan indikator Sikap Menghormati peraturan yang berlaku oleh sebab itu perusahaan harus mempertahankannya dan terus meningkatkannya karena memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan sikap menghormati peraturan yang berlaku terhadap dirinya dengan pelatihan-pelatihan yang diadakan secara kontinyu selain itu supaya disiplin tetap tinggi perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas kepada yang melanggar
2. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan harus senantiasa memperhatikan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja Karyawan dan atasan PT Sagitarius.
3. Untuk peneliti selanjutnya Mengacu pada hasil penelitian ini didapatkan gambaran bahwa banyaknya teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah benar Berdasarkan penelitian ini pula,

penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan pembahasan yang lebih mendetail pada berbagai indikator dalam variabel Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja yang dilakukan perusahaan ataupun melakukan penelitian lain dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan misalnya Kompensasi

4. Selain itu pemilihan responden diharapkan dapat lebih baik atau sesuai dengan variabel apa yang akan diteliti agar hasil yang didapatkan akan lebih baik atau sesuai dengan apa yang hendak diukur dan diketahui serta jumlah responden ditambah supaya lebih valid.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anikmah. 2008. *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)*. Skripsi : UMS
- Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2007. *MSDM Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edison, Novie : 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Upaya Tenaga Penjual Guna Meningkatkan Kinerjanya (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Regional Loan Sales 7 Semarang)*. Tesis : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadari, Nawawi. 2006 *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada Press.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi. 2006. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- Kartini, Kartono .2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT.Raja grafindo persada.
- Luthan, Fred 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Mathis Robert L, Jackson John L.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Miftah, Toha. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Ngalim, Purwanto. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pangesti, Dian Ayu .2009.*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Eficancy Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi : UMS.
- Puji Lestyaningsih. 2001. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*
- Riduwan dan Engkos.2008.*Analisis Jalur (Path Analisis)*.Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stepen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Siagian, S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*.Jakarta : Rineka Cipta.
- Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta.
- Sunarsih. 2001. *Kepemimpinan Masa Kini*. <http://mikoecahsmasiji.wordpress.com/2011/02/13/kepemimpinan-masa-kini/>.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.



Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.

Zesbendri dan Anik. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik*.

**Artikel :**

Bagianto. 2014. *Artikel Manajemen*.

Dedi Carbani. 2014. *Artikel Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bandung*

Lucky. 2014. *Artikel Manajemen*.

Patudhin. 2014. *Artikel Inspektorat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bandung*