

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kedisiplinan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros

Herenal Daeng Toto¹, Wadzibah Nas², St. Sukmawati³, Nurdiana⁴

^{1,2,3,4}. Universitas Dipa Makassar, Universitas Hasanuddin, Universitas Muslim Indonesia, Universitas Dipa Makassar Makassar

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros, (2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kualitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros, dan (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan terhadap kualitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Dalam menjawab hipotesis maka digunakan metode deskriptif, uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas, uji regresi terdiri dari analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi dan uji hipotesis terdiri dari uji persial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa hipotesis X1 adalah sebesar ttabel sebesar 1,98827. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai hipotesis X1 adalah sebesar t hitung 2,289 >t tabel 1,98827 dengan nilai signifikan menunjukkan 0,025 < Sig 0,05 makakesimpulannya hipotesis X1 diterima atau terbukti yaitu gaya kemepimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Kemudian hipotesis X2 adalah t hitung 2,741 > t table 1,98827 ini artinya bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Sedangkan nilai signifikansipun menunjukkan 0,007 > SIg 0,05 dengan kesimpulan bahwa hipotesis X2 yang diajukan pada penelitian ini diterima atau terbukti kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Kemudian pada hipotesis ketiga yaitu F hitung sebesar 10,154 > nilai F tabel sebesar 3,11. Kemudian nilai sig 0,000 maka

kesimpulannya adalah bahwa hipotesis terbukti gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan, Kualitas kerja

Copyright (c) 2023 St. Sukmawati

✉ Corresponding author :

Email Address : stsukmawati.s@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dan memiliki fungsi sebagai aset dalam organisasi yang dapat dihitung jumlahnya secara kuantitatif, sumber daya manusia juga merupakan bagian dari potensi untuk menggerakkan organisasi (Selviana, 2018). Dalam membangun sumber daya manusia yang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kedisiplinan....

berkualitas diperlukan penanganan yang benar dan tepat, sehingga harus memiliki kebijakan strategi yang baik dan sumber daya manusia yang profesional dapat mencapai manajerial yang diinginkan.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik maka dari itu sebuah instansi harus memiliki seorang pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi bawahannya serta bisa mengubah pola pikir pegawainya agar bisa disiplin dalam bekerja untuk suatu kepemimpinan di dalam organisasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja suatu pegawai (Hasibuan, 2019). Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan sudah sesuai dengan situasi dan kondisi maka kinerja pegawai akan lebih efektif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Marwansyah, 2019).

Gaya kepemimpinan yang dinilai mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui pola kepemimpinan yang sesuai. Untuk itu organisasi memerlukan pimpinan yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Adanya Hubungan antara atasan dengan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan instansi atau perusahaan (Ahdan, 2022).

Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai atau karyawan itu sendiri. Sehingga sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi akan dapat terlaksana. Penelitian yang dilakukan oleh Gani (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh (Aryoko, 2020) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Selain kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kualitas kerja. Supomo & Nurhayati (2018:25) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan bentuk perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja dalam melaksanakan tugas, aturan dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya instansi dalam mencapai tujuan. Pentingnya disiplin kerja merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu instansi. Karena disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi. Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi seperti instansi atau perusahaan. Hal ini berarti disiplin adalah suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila pegawai tidak disiplin maka hasil kerja dan kegiatan rutin pegawai akan terganggu.

Sedarmayanti (2018) mengemukakan kualitas kerja mengandung pengertian yang tidak sama bagi orang yang berbeda. Bagi seorang karyawan pada lini perakitan hal itu hanya dapat berarti adanya tingkat upah yang wajar, kondisi kerja yang aman, dan seorang supervisor yang memperlakukannya

sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kualitas kerja merupakan aspek yang paling penting yang dibutuhkan oleh setiap seseorang sebagai sumber daya, tanpa adanya kualitas kerja yang baik maka hasil kerja yang dihasilkan akan buruk, baik yang bekerja di kantor maupun di perusahaan besar sekalipun, karena kualitas kerja yang baik dapat memberikan pelayanan baik pula kepada masyarakat serta meningkatkan kualitas dari setiap organisasi yang ada, sehingga lebih disukai oleh banyak masyarakat (Saleh, 2018).

Fenomena yang didapatkan pada studi pendahuluan sampai sekarang walau sudah adanya perbaikan kualitas melalui reformasi birokrasi pegawai, masih banyak ditemukan masalah terkait dengan kondisi kualitas kerja yang tak memuaskan, hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional di instalasi tersebut masih belum terlaksana secara optimal. Hal ini diindikasikan oleh beberapa pegawai yang menyatakan tidak merasa segan terhadap pemimpin, pembagian job yang belum merata, dan pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang kurang obyektif. Pegawai juga menyatakan belum merasa puas terhadap supervisi atasan, kurang puas terhadap pembagian remunerasi, serta kurang puas terhadap rekan kerja yang cenderung menampakkan pribadi yang mengutamakan ego masing-masing. Selain itu evaluasi kedisiplinan pegawai setiap bulan masih banyak yang datang terlambat maupun pulang tanpa ada keterangan.

Berdasarkan hasil observasi di Puskesmas Tompobulu terkait dengan penerapan sikap pemimpin yang transformasional yang belum maksimal seperti pada indikator motivasi inspirasional dimana sikap pimpinan Puskesmas Tompobulu yang belum mampu untuk memberikan suatu motivasi yang akan menginspirasi para bawahannya. Berdasarkan wawancara di Puskesmas Tompobulu kepada pihak manajemen sumber daya manusia yaitu Ibu Kurnia (Rabu, 19 April 2023) menyatakan bahwa permasalahan pegawai dimana hasil kerjanya belum maksimal di pengaruhi oleh sikap kedisiplinan pegawai.

Sedangkan kedisiplinan merupakan hal berpengaruh yang mesti dimiliki oleh setiap pegawai dalam mengaktualisasikan semua potensinya dalam dunia kerja, namun yang terjadi di Puskesmas Tompobulu masih ditemukannya pegawai yang kurang disiplin dan melakukan pelanggaran seperti pada indikator disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu kesadaran bekerja dan tanggungjawab, dimana sikap pegawai yang belum memiliki kesadaran dan penuh keikhlasan, ketulusan atau dengan paksaan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan, berdasarkan hasil observasi (Rabu, 19 April 2023) beberapa pegawai yang bekerja hanya terlihat jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalasan pada waktu jam kerja, dan pimpinan harus lebih tegas terhadap pegawai atas tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan di Puskesmas Tompobulu kepada pihak manajemen sumber daya manusia yaitu Ibu Kurnia (Rabu, 19 April 2023) menyatakan bahwa kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya menerapkan disiplin kerja merupakan suatu masalah yang dapat menurunkan kualitas kerja, kita dapat melihat para pegawai disini masih sering ada pegawai yang datang terlambat.

Untuk menyelesaikan masalah kedisiplinan pegawai diperlukan seorang pimpinan yang mampu mengubah kesadaran para pegawai akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mereka

mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok maka penerepan kepemimpinan transformasional di Puskesmas Tompobulu belum maksimal karena sebagian pegawai merasa pemimpin tidak melampaui kepentingan pribadi, tidak sering memberikan ucapan-ucapan yang membesarkan hati dan kurang mendorong pegawai berpandangan dari sudut pandang yang berbeda pada suatu persoalan. Sehingga belum semua pegawai memiliki kedisiplinan yang baik.

Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ialah sebuah teori yang menggambarkan bentuk suatu model individual yang akan bergerak dengan tujuan yang jelas dan pasti. Seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi apabila dia memiliki tujuan yang jelas, yang artinya individu akan bertekad untuk tidak menurunkan atau meninggalkan tujuan tersebut, yang kemungkinan besar terjadi apabila sasaran tersebut ditentukan sendiri dan bukannya ditugaskan (Wibowo, 2017)

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kurniawati (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018) bahwa pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Hidayat, 2018)

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata Cara Kerja

Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada Atasan

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

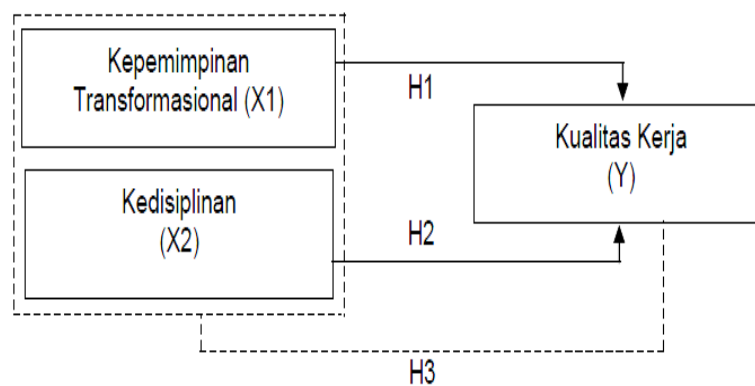
4. Kesadaran Bekerja

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

————— : Uji Simultan

----- : Uji Parsial

Hipotesis

Berdasarkan teori kaji dan kerangka pikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

H₂: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

H₃: Gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut

metode kuantitatif juga dikarenakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung. Wawancara dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 87 responden pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber studi literatur diantaranya adalah buku-buku, internet, jurnal dan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Teknik pengumpulan data adalah proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan (Sugiyono, 2016). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepustakaan, Wawancara (*interview*), dan Kuesioner.

Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah sebanyak 114 seluruh pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kesatu	0,459	0,2108	Valid
	Kedua	0,806	0,2108	Valid
	Ketiga	0,797	0,2108	Valid
	Keempat	0,424	0,2108	Valid
	Kelima	0,873	0,2108	Valid
Kedisiplinan (X2)	Kesatu	0,466	0,2108	Valid
	Kedua	0,805	0,2108	Valid
	Ketiga	0,799	0,2108	Valid
	Keempat	0,413	0,2108	Valid
	Kelima	0,866	0,2108	Valid
Kualitas Kerja (Y)	Kesatu	0,851	0,2108	Valid
	Kedua	0,880	0,2108	Valid
	Ketiga	0,859	0,2108	Valid
	Keempat	0,448	0,2108	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, variabel bebas yaitu *gaya kepemimpinan transformasional* (X_1), *kedisiplinan* (X_2), dan variabel terikat yaitu *kualitas kerja* (Y) diatas karena angka $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga layak untuk dilanjutkan sebagai instrumen.

Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,680	Reliabel
2	Kedisiplinan	0,678	Reliabel
3	Kualitas Kerja	0,765	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil uji reabilitas seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Ini berarti seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel penelitian.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	7,167	2,222		3,225	,002
Kepemimpinan Transformasional	,214	,094	,242	2,289	,025
Disiplin Kerja	,256	,093	,289	2,741	,007

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	7,167	2,222		3,225	,002
Kepemimpinan Transformasional	,214	,094	,242	2,289	,025
Disiplin Kerja	,256	,093	,289	2,741	,007

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.167 + 0,214 X_1 + 0,256 X_2$$

1. Konstanta bernilai 7.167 artinya jika *kepemimpinan transformasional* (X_1), *kedisiplinan* (X_2), dianggap konstan atau tidak berubah maka *kualitas kerja* (Y) sebesar 7.167.
2. Koefisien regresi variabel *kepemimpinan transformasional* (X_1) bernilai 0.214. Artinya jika variabel *kepemimpinan transformasional* mengalami kenaikan satu-satuan, maka *kualitas kerja* (Y) nilainya akan naik 0.214.
3. Koefisien regresi variabel *kedisiplinan* (X_2) bernilai 0.256. Artinya jika variabel *kedisiplinan* mengalami kenaikan satu-satuan, maka *kualitas kerja* (Y) nilainya akan naik 0.256.
4. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya adalah *kedisiplinan* dengan koefisien regresi sebesar 0.256.

Uji Hipotesis

Uji T atau Uji Parsial

Dengan nilai: 85, α : 5%: $2 = 2,5\%$ $k= 2$, (uji 2 sisi) dengan derajat keterbatasan (df) $n-k$ atau $87-2$. Dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai $t_{tabel} = 1.988$.

- Pengaruh *kepemimpinan transformasional* terhadap *kualitas kerja* menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 2.289 dengan signifikan sebesar 0,025. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari nilai t_{hitung} sebesar 2,289 dan nilai t_{tabel} 1.99827. Dimana $t_{hitung} 2.289 > t_{tabel} 1.99827$, hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *pendidikan* berpengaruh terhadap *prestasi kerja* diterima. Maka H_0 ditolak dan H_a **diterima**.
- Pengaruh *pelatihan* terhadap *prestasi kerja* menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 3.087 dengan signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. Dari nilai t_{hitung} sebesar 3,087 dan nilai t_{tabel} 2.018. Dimana $t_{hitung} 3,087 > t_{tabel} 2.018$, hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *pelatihan* berpengaruh signifikan terhadap *prestasi kerja*. Maka H_0 ditolak dan H_a **diterima**.

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.984	2	26.992	12.483	.000 ^b
	Residual	90.816	42	2.162		
	Total	144.800	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji F dilihat dari tabel anova, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 12,483 dengan tingkat signifikansi 0,000 Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,483 > 3,21$) dan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ sig $0,000 < 0.05$ maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya seluruh variabel independen yaitu *pendidikan*, *pelatihan* dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *prestasi kerja*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.343	1.470

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2023)

Dari hasil tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar 0,611. Nilai R^2 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu *pendidikan* dan *pelatihan* terhadap *prestasi kerja* sebesar 37,3% atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar

37,3% sedangkan 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Pendidikan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis 1 telah membuktikan secara parsial ada pengaruh antara variabel *gaya kepemimpinan transformasional* terhadap variabel *kualitas kerja pegawai*. Melalui hasil perhitungan yang didapatkan nilai $t_{hitung} 2.289 >$ nilai $t_{tabel} 1.9882$ dengan tingkat signifikansi 0,025 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *gaya kepemimpinan transformasional* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kualitas kerja pegawai*. Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Putra (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa *kepemimpinan transformasional* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal yang sama penelitian oleh Yudhistira (2020) hasilnya menyatakan *gaya kepemimpinan transformasional* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan secara parsial ada pengaruh antara variabel *kedisiplinan* terhadap variabel *kualitas kerja pegawai*. Melalui hasil perhitungan yang didapatkan nilai $t_{hitung} 2,741 >$ nilai $t_{tabel} 1.988$ dengan tingkat signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *kedisiplinan* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kualitas kerja pegawai*. Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra (2018) dan Yudhistira (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis 3 telah membuktikan secara simultan ada pengaruh antara variabel *gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan* terhadap variabel *kualitas kerja pegawai*. Melalui hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 10,154 $>$ nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Kemudian nilai sig 0,000 maka kesimpulannya adalah bahwa hipotesis terbukti *gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kualitas kerja*. Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) bahwa *kepemimpinan transformasional* sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang serta maka pegawai pegawai bekerja tidak disiplin. Oleh karena itu, *kepemimpinan* sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pegawai yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak pegawai memerlukan *kepemimpinan* sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinannya. Kehadiran pemimpin dapat membuat *kedisiplinan* pegawai terjaga.

SIMPULAN

Sesuai hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan terhadap kualitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai dikarenakan pegawai mampu melihat pemimpinnya sebagai sosok yang transformasional.
2. Kedisiplinan pegawai mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai disebabkan oleh pegawai senantiasa bertanggungjawab dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan.
3. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan disebabkan karena sikap pimpinan yang perhatian dan penerapan peraturan yang baik.

Referensi :

- Annisa, R.N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. *Jurnal administrasi Bisnis*. 58(1).
- Ahdan, Muhammad Wildan. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Empiris Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang). *Skripsi*. Magelang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
- Ariani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk. *The Manager Review*, 2(1), 18–31.
- Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt.
- Laras Prima Sakti. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 227–238.
- Aryoko, Y. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Bandari, A. S. (2018). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database
- Firman, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Takalar. *Skripsi, Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, 8(75), 147-154.*

Gani, Ackhriansyah Ahmad. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan terhadap Kualitas Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar, 3(4), 465.*

Ghofur, Ruslan Abdul. 2020. *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syariah. Ebook.* Lampung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UIN Raden Intan

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara

Hidayat, Agi Syarif. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 11(1), 51-66*

Kurniawati, Dhoni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam dan Elevansinnya Dengan Manajemen Modern,* Kementrian Agama Lampung Timur 11, No. 2 Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.).* Alfabeta.

Putra, P. D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajeme, 7(8), 15.* Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung. Alfabeta

Perdana, Baruna Rizky. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi Kasus di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,* Jakarta: Penerbit Gaya Media.

Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ikimura Indotools Center. *Jurnal Ilmiah MEA, 4(3), 326-336.*

Runtuwene, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(2), 953-963.*

Selviana, N. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. *Journal of Controlled Release, 11(2), 430-439.*

Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang. *Amongmakarti*, 11(12). Hal 33

Syukur, Muh. (2019). Pengaruh Budgetary Goal Characteristics, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Paternalistik Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai). *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin

Makassar

Siswanto, R. D., & Hamid, Dr. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42(1)

Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.