



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA USAHA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Hikmah Bin Yahya¹, Rosman Ilato², Juriko Abdussamad³

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo¹

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo²

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo³

Email: hikmahbinyahya3@gmail.com¹, rosmanilato@ung.ac.id²

juriko.abdusamad@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of transactional leadership and work discipline on employee performance at the Gorontalo State University Business Management Agency. The approach in this research is quantitative with an ex-post facto method. Data collection in this research was carried out using a questionnaire. The total sample was 47 people who obtained saturated processing samples. Data analysis in this research is quantitative multiple inferential regression analysis.

The research results show that (1) transactional leadership positively and significantly affects employee performance at the Gorontalo State University Business Management Agency by 25.70%. (2) work discipline positively and significantly affects employee performance at the Business Management Agency of Gorontalo State University by 48.00%. (3) transactional leadership and work discipline together have a significant effect on employee performance at the Business Management Agency of Gorontalo State University by 73.70%. Meanwhile, the remaining 26.30% can be explained by other variables not examined in this research such as work motivation variables, modernisation of work administration, work competence, career management, job satisfaction and other leadership styles.

Keywords: *Employee Performance, Transactional Leadership, Discipline*

PENDAHULUAN

Saat ini globalisasi menyumbang dampak yang begitu besar dalam perkembangan dunia bisnis. Tingkat persaingan dunia bisnis menjadi semakin sulit untuk para penyedia produk dan jasa pelayanan dalam menarik minat konsumen, semakin berkembangnya globalisasi akan membuat dampak perubahan terhadap keinginan konsumen yang semakin selektif dalam memilih produk atau jasa yang ada. Oleh karenanya dibutuhkan sumber daya manusia yang baik agar kinerja yang dihasilkan dapat menarik minat konsumen.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam baihaqi (2013:08) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja yang baik dapat berhasil maka instansi perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja

akan terwujud dari adanya sikap pemimpin yang mampu mengarahkan pegawainya.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Menurut Locke (2007) dalam Arifudin (2020: 179) Kinerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena Kinerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan.

Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transaksional Menurut Bycio dkk. (1995) serta Koh dkk. (1995) dalam Arifudin (2020: 180) kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan dan hukuman.

Selain kepemimpinan, sikap disiplin juga dapat meningkatkan kinerja pegawai karena itu dari pihak instansi banyak mengeluarkan peraturan/pedoman yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan

oleh instansi dalam rangka pencapaian tujuan secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan untuk dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam organisasi, baik untuk kepentingan prosedur proses kegiatan pekerjaan, efisiensi, serta efektivitas, karena itu unsur kekuatan dalam menjalankan suatu aturan yang telah dibuat oleh instansi juga merupakan hal pendisiplinan bagi pegawai, dan tiap pegawai harus menaati semua disiplin aturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan bila pegawai tidak disiplin menjalankan aturan yang telah dibuat, maka ada sanksi (hukuman) yang diberikan instansi atas pelanggaran yang terjadi. Hal ini tidak terkecuali di instansi perguruan tinggi seperti Universitas Negeri Gorontalo.

Universitas Negeri Gorontalo (UNG) merupakan universitas yang dikembangkan atas dasar perluasan mandat (*wider mandate*) dari IKIP Negeri Gorontalo. Perubahan IKIP Negeri Gorontalo menjadi Universitas Negeri Gorontalo ditetapkan dengan surat Keputusan Presiden RI nomor 54 tahun 2004 tanggal 23 Juni 2004. Peningkatan status Universitas Negeri Gorontalo menjadi perguruan tinggi negeri kemudian membawa UNG sebagai badan layanan umum sesuai dengan keputusan Menteri Keuangan RI. No.131/KMK.05/2009 sebagai instansi pemerintah yang menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum. UNG diberikan keleluasaan dalam memberikan *income* bagi universitas hal ini didukung dengan peraturan

Menteri Riset, Teknolog dan Pendidikan Tinggi RI. NO. 82 Tahun 2017 pasal 39 ayat (1) disebutkan bahwa UNG sebagai Badan Layana Umum dapat membentuk Badan Pengelola Usaha untuk dapat mendukung proses pendidikan tinggi.

Badan Pengelola Usaha merupakan salah satu organ Universitas Negeri Gorontalo yang mempunyai tugas melakukan pengembangan unit usaha dan mengoptimalkan perolehan sumber-sumber pendanaan universitas dengan harapan dapat mendukung pelaksanaan penerapan pengelolaan keuangan badan layanan umum UNG. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi nomor 11 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Gorontalo, yang menjadi cikal bakal berdirinya Badan Pengelola Usaha UNG. Walaupun sudah diatur sejak tahun 2015, kepengurusan Badan Pengelola Usaha UNG baru dibentuk pada awal tahun 2017 sesuai SK Rektor Nomor 33/UN47/KP/2017 tanggal 23 Januari 2017 tentang Pengangkatan Direktur dan Sekertaris Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo. Badan Pengelola Usaha adalah suatu organisasi atau unit kerja yang berorientasi pada pelayanan oleh karena itu, kinerja dari setiap pegawai dari setiap unit sangatlah penting.

Berdasarkan observasi awal peneliti dilapangan peneliti menilai kinerja pegawai di Badan Pengaelola Usaha masih belum optimal. Hal

tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai dimana masih ada pegawai yang belum memahami peran dan tanggungjawabnya sering kali dapat di temui pegawai yang bingung dengan *job desk* yang akan dikerjakan, serta belum produktif dalam mengerjakan pekerjaan atau terkesan menunda pekerjaan. Oleh karenanya hal ini juga berdampak pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dimana jumlah siklus aktivitas pekerjaan yang di hasilkan sering kali tidak memenuhi target. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai masih belum optimal dilihat dari disiplin pegawai dalam ketepatan waktu bekerja, sering kali jam masuk dan jam keluar tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku oleh karenanya visi BPU untuk menjadi unit pengelola yang professional, inovatif dan akuntabel belum dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara lebih dalam mengenai masalah pengaruh kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo karena dengan mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja pegawai maka penulis secara tidak langsung akan mengetahui kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil topik proposal ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui analisis regresi berganda dan dilengkapi dengan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan software SPSS 16.00. teknik analisa statistik/verifikatif jenis rata-rata dan modulus sebagai ukuran pemusatan data, dan standar deviasi sebagai ukuran sebaran data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil pengujian Analisis deskriptif yakni analisis atas jawaban responden dapat disajikan barikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Analisis Deskriptif

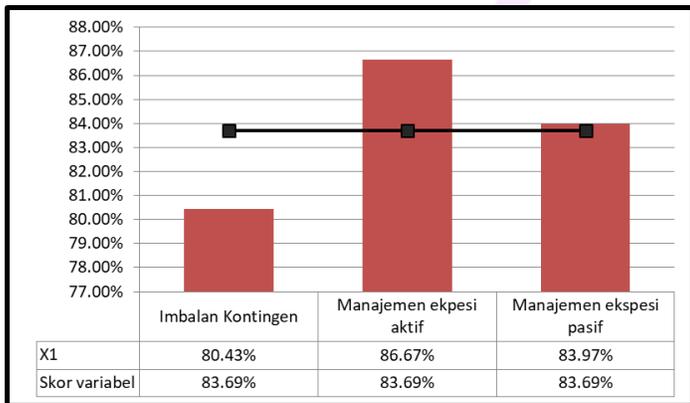
N o	Deksripti f	Kepemimpina n Transaksional	Disipli n Kerja	Kinerja Pegawa i
1	Min	25.00	29.00	39.00
2	Max	45.00	60.00	60.00
3	Mean	37.66	50.60	50.32
4	Std Dev	4.87	6.14	5.85
5	% Skor Variabel	83.69%	84.33%	83.87%

6	Kriteria Skor	Cukup Baik	Baik	Cukup Baik
---	---------------	------------	------	------------

Sumber: pengolahan Data, 2023

Kepemimpinan Transaksional

Gambar 1.1 Hasil Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transaksional

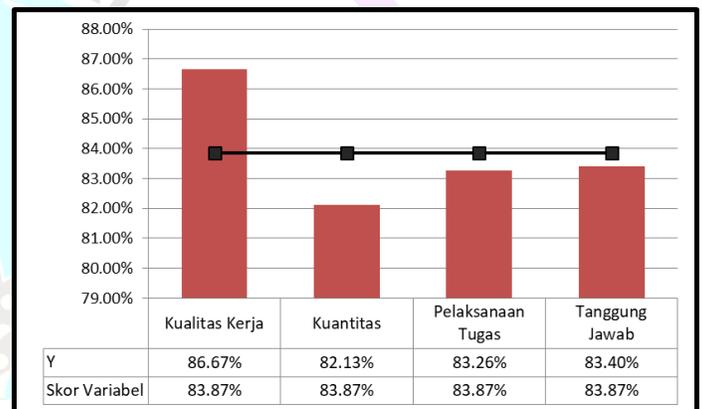


Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 di atas ditemukan bahwa nilai terendah dari variabel Kepemimpinan transaksional sebesar 25,00 satuan untuk lebih jelas pengolahan data bisa dilihat pada lampiran 6. Nilai tertinggi yakni 45,00 satuan. Adapun nilai rata-rata dan standar deviasi masing-masing sebesar 37,66 satuan dan 4,87 satuan. Kemudian skor variabel Kepemimpinan transaksional yakni sebesar 83,69% yang berada pada kategori yang “cukup baik”. Hal ini menunjukkan Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo memiliki pimpinan yang cenderung melakukan transaksi untuk memotivasi agar pegawai melakukan tanggungjawab, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada pegawai, sehingga pegawai akan merasa

diperhatikan dan dihargai yang pada akhirnya membuat pegawai tersebut makin rajin dalam bekerja untuk hasil kerja yang sesuai dengan kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu yang telah ditentukan oleh standar yang ada.

Disiplin Kerja

Gambar 1.2 Hasil Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

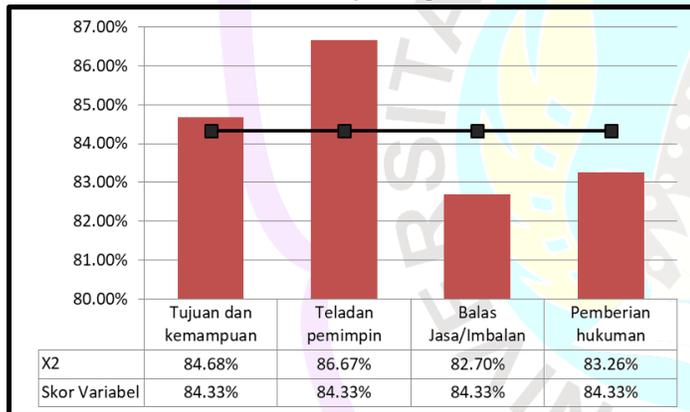


Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 di atas ditemukan bahwa nilai terendah dari variabel Disiplin kerja sebesar 29,00 satuan. Nilai tertinggi yakni 60,00 satuan. Adapun nilai rata-rata dan standar deviasi masing-masing sebesar 50,60 satuan dan 6,14 satuan. Kemudian variabel Disiplin kerja terletak pada kriteria yang “baik” dengan persentase skor sebesar 84,33%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai memiliki kedisiplinan yang terbagi atas 2 aspek yakni disiplin waktu dan disiplin sikap, untuk

disiplin sikap cenderung dipatuhi karena adanya punishment atas perbuatan yang tidak disiplin secara sikap. Sementara itu untuk disiplin waktu dipatuhi karena adanya kontrol atas kedatangan dan kepulangan dari pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pekerja di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo

Kinerja Pegawai

Gambar 1.3 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai



Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 di atas ditemukan bahwa nilai terendah dari variabel Kinerja pegawai sebesar 39,00 satuan untuk lebih jelas pengolahan data bisa dilihat pada lampiran 6. Nilai tertinggi yakni 60,00 satuan. Adapun nilai rata-rata dan standar deviasi masing-masing sebesar 50,32 satuan dan 5,85 satuan. Kemudian skor untuk variabel Kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo yakni sebesar 83,87% yang terletak pada kriteria yang “cukup baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan

Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo memiliki kinerja yang mampu untuk meningkatkan capaian pekerjaan yang sesuai dengan visi misi dan tata nilai dari Badan Pengelola Usaha. Pegawai dengan kinerja yang terbaik dapat dilihat dari aspek kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar dan tanggung jawab penuh atas pekerjaan tersebut. Kemudian aspek yang masih harus dibenahi terkait dengan kinerja yakni kuantitas kerja dimana pekerjaan harus terus meningkatkan capaian kuantitasnya agar siklus kerja semakin baik dan berkemajuan pada organisasi tersebut.

Hasil Regresi Berganda

Analisis regresi Berganda digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi berganda :

$$\hat{Y} = -2,926 + 0,482X_1 + 0,604X_2 + e$$

Hasil pengujiannya dapat disajikan berikut ini:

No	Jenis Uji	Statistik	Kepemimpinan Transaksional	Disiplin Kerja
1	Regresi Berganda	Alpha (α)	-2.926	
		Beta (β)	0.482	0.604
2	Uji t (Parsial)	t _{hitung}	3.315	5.591
		P-Value	0.002	0.000
3	Uji F (Simultan)	F _{hitung}	61.667	
		P-Value	0.000	
4	Koefisien Determinasi	R ²	0.737	
		Adj R ²	0.725	
		R ² Parsial	0.257	0.480

Sumber: pengolahan Data, 2023

Hasil Uji Parsial

Nilai signifikansi kepemimpinan transaksional lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,002 < 0,05)$, maka kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo.

Nilai signifikansi Disiplin kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil Uji Simultan

Fhitung penelitian ini sebesar 61,667. Ftabel pada tingkat signifikansi 5% dan df1 sebesar $k = 2$ dan df2 sebesar $N-k-1=47-2-1= 44$ adalah sebesar 3,209. Nilai F-hitung yang diperoleh jauh lebih besar Ftabel sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo.

Koefisien Determinasi

Hasil R Square sebesar 0,737. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 73,70% variabilitas kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,30% dapat

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel motivasi kerja, modernisasi administrasi pekerjaan, kompetensi kerja, manajemen karir, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan lainnya.

Hasil koefisien determinasi parsial ditemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional sebesar 25,70% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 48,00%.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo sebesar 73,70%. Sedangkan sisanya sebesar 26,30% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel motivasi kerja, modernisasi administrasi pekerjaan, kompetensi kerja, manajemen karir, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan lainnya (Wibowo 2013:79-89 & Torang 2013:75). Melalui hasil tersebut maka penting untuk pegawai Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo dalam meningkatkan hasil kerja terutama mengenai kuantitas pekerjaan yang harus terus meningkat agar adanya penilaian kinerja yang bertumbuh dari pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang menemukan terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo dan mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Yukl (2010:305) kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan permintaan karyawan dimana dengan terpenuhi permintaan maka karyawan akan lebih patuh dan memenuhi keinginan pimpinan untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan kinerja pengikut sama dengan kepemimpinan transaksional, dimana pemimpin yang efektif menggunakan kombinasi dari kedua gaya kepemimpinan itu akan memudahkan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan pernyataan dari Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo sebesar 25,70%. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin terampil pimpinan dalam menjalankan tugasnya dalam model transaksional maka akan semakin efektif pula hasil kinerja dari pegawai Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo sebesar 48,00%. Pengaruh positif bermakna bahwa apabila pegawai disiplin dalam menjalankan perannya, baik disiplin waktu maupun disiplin perbuatan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja yang ditandai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan semakin ideal sesuai standar.

1. Kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo sebesar 73,70%. Sedangkan sisanya sebesar 26,30% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel

motivasi kerja, modernisasi administrasi pekerjaan, kompetensi kerja, manajemen karir, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan lainnya.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Sebaiknya pimpinan Universitas Negeri Gorontalo ataupun secara khusus pimpinan Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo berupaya untuk meningkatkan kemampuan emosional pegawai sehingga akan tumbuh komitmen dalam bekerja serta terus memberikan penghargaan (minimal pujian) atas capaian hasil pekerjaan oleh pegawai sehingga pegawai bersemangat dalam bekerja.

Sebaiknya para pegawai di Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo terus meningkatkan sikap disiplin terutama dalam hal disiplin waktu sehingga pekerjaan yang dikerjakan akan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penting untuk pegawai Badan Pengelola Usaha Universitas Negeri Gorontalo dalam meningkatkan hasil kerja terutama mengenai kuantitas pekerjaan yang harus terus meningkat agar adanya penilaian kinerja yang bertumbuh dari pegawai tersebut.

REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Evaluasi kinerja SDM. Bandung: Refika aditama.

Abdul, Hakim. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/1234>(Diakses24/09/22)

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Galih, Nimpuno. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

<https://eprints.uny.ac.id/19093/1/GalihAryoNimpuno> (Diakses 28/08/22))

Hariri, Dkk. 2017. Evolusi Pendekatan Teori Kepemimpinan Menuju Kepemimpinan Efektif. Yogyakarta : Expert.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Hideyo, A. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas

Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 12(1), 17-22.

<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/> (Diakses28/08/22)

- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit : Aditama, Bandung.
- Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank 81 81 Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen Volume 1, Agustus 2012 (ISSN2302-0199), hal 61.
<http://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article> (Diakses 28/04/23)
- Muchlys. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Universitas muhamadiyah makassar.
<https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload> (Diakses 28/08/22)
- Sastrohadirwiryono Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional), Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana. 2008. Metoda Statistika. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif: Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Torang, Syamsir, 2013, Organisasi dan Manajemen: (Perilaku, Struktur, Budaya, Perubahan Organisasi), Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo, 2013, Manajemen Kinerja: Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.