

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

Heri Sudarsono

Pascasarjana Universitas WR Supratman, Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Kartika Surabaya, dan Universitas Teknologi Surabaya

Abstract

The research was conducted to learn whether there is or not an effect of Transformational Leadership and Work Discipline on Work Achievement of the Officers in Educational Departement of Surabaya. Data were collected based on questionnaire given to 45 respondents all of whom are educational department officers of Surabaya regardless of their office ranks.

The type of the applied research is explanatory wich aimed at analyzing effect of Transformational Leadership and Work Discipline independent variable toward Work Accomplishment dependent variable of officers in educational departmen of Surabaya. Data were analyzed by means of validity and reliability technique examination, classical assumption examination and hypothesis examination which is double regression correlation and partial correlation using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 20).

The result of the analysis revealed that both transformational leadership and work discipline provided significant effect on the work accomplishment of the educational department officers of Surabaya with contribution determination of 46,3 per cent and regression equety $Y = 0,873 + 0,36 X_1 + 0,554 X_2 + \dots$

In conclusion, this research proved that better work discipline application resulted in work accomplishment improvement of the officers in educational department of Surabaya.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Work Achievement, Officers in Educational Departement of Surabaya

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Sudarno (dalam Ardana dkk., 2009: 1), bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi.

Umumnya setiap organisasi mempunyai keinginan agar dapat mencapai tujuan organisasi, terlepas organisasi apapun namanya. Organisasi profit seperti perusahaan misalnya, berkeinginan agar dapat mencapai keuntungan yang besar lewat kinerja pegawainya. Oleh karena itu, setiap pegawainya diharuskan dapat bekerja secara maksimal, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan semaksimal mungkin. Dengan kata lain, organisasi tersebut menginginkan kinerja yang tinggi pada setiap pegawainya.

Instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting demi mewujudkan tata kelola untuk mendukung tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Elemen instansi selalu diharapkan melaksanakan kinerja yang efektif dan efisien. Kondisi kualitas profesionalisme rata-rata birokrasi di Indonesia relatif belum memuaskan, termasuk sumber daya aparturnya sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, membangun citra pelayanan publik, serta sebagai perekat pemersatu bangsa.

Berdasarkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 42 Tahun 2011 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kota Surabaya. Tercantum pada bagian keempat tentang Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan Surabaya mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Pendidikan mempunyai fungsi: (a) perumusan

kebijakan teknis di bidang pendidikan; (b) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum; (c) pembinaan dan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud sebelumnya; (d) pengelolaan ketatausahaan Dinas; dan (e) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas pendidikan sebagai lembaga yang mengelola pendidikan dalam lingkup kabupaten/kota memiliki peranan yang sentral dalam menentukan kualitas pendidikan suatu kabupaten/kota. Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang terletak di Jalan Jagir Wonokromo No.306 Surabaya adalah lembaga yang mengelola pendidikan dalam lingkup Kota Surabaya. Berdasar studi pendahuluan yang peneliti lakukan, ditemukan bahwa di Dinas Pendidikan Kota Surabaya terdapat klasifikasi jenis pegawai yaitu pegawai PNS maupun non PNS, jumlah pegawai PNS pada tahun 2016 di Dinas Pendidikan Kota Surabaya adalah 108 PNS sedangkan pegawai honorer berjumlah 86 yang terbagi antara 1 jumlah tenaga programmer, 53 jumlah tenaga teknis, dan 32 jumlah tenaga operasional.

Dinas Pendidikan memiliki sistem informasi manajemen kinerja yang disebut dengan *e-Performance*, sistem informasi tersebut digunakan sebagai penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Sistem tersebut diharapkan agar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) akan dapat memotivasi kinerja PNS Pemerintah Kota Surabaya dalam

meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta mendukung terlaksananya program kerja yang telah direncanakan dan disusun secara optimal.

Pemerintah Kota Surabaya telah melakukan pengawasan kinerja dan penentuan besaran uang kinerja yang akan diberikan kepada pegawai negeri sipilnya melalui penerapan *e-performance* sejak tahun 2011. Melalui penerapan *e-performance* ini, pegawai negeri sipil diberi kewenangan untuk berpartisipasi dalam aplikasi *e-performance* dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dan dibuktikan oleh lembar disposisi dan surat tugas dari atasan. Hal itu dilakukan agar pemerintah dapat mengukur beban kinerja pegawai negeri sipil dengan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, serta pegawai negeri sipil dapat memperoleh haknya berupa uang kinerja sesuai beban kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut mewajibkan PNS untuk menginput setiap pekerjaan yang dilakukan ke sistem tersebut, sehingga membantu pemerintah dalam pengawasan kinerja pegawai sehari-hari.

Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki visi "Menuju Surabaya Sebagai Barometer dan Inspirator Pendidikan Nasional". Dinas pendidikan Kota Surabaya memiliki misi meliputi: 1) Mewujudkan layanan akses pendidikan yang bermutu secara merata dan berkeadilan. 2) Memperkuat budaya lokal dalam sendi-sendi pendidikan. Barometer pendidikan nasional merupakan suatu pencapaian yang sangat membanggakan bagi suatu daerah khususnya bagi dinas pendidikan terkait. Untuk menjadi barometer pendidikan nasional, suatu dinas pendidikan harus memiliki pegawai

dengan kinerja yang sangat tinggi untuk memberikan hasil yang sejalan dengan tujuan dinas pendidikan Kota Surabaya. Dinas pendidikan Kota Surabaya dalam misinya untuk mencapai visi lembaga tidak mencantumkan secara khusus hal-hal yang terkait dengan kinerja pegawai.

Asman Abnur selaku Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB) dalam wawancara khusus yang dilakukan dengan detik *finance* mengatakan bahwa sistem manajemen pekerja berdasarkan *performance base* manajemen. Setiap tahun terdapat laporan SAKIP baik di daerah maupun dipusat, nilai SAKIP yang diperoleh masih didominasi oleh nilai C.

Hal ini menjadi menarik untuk diteliti dan dicari tahu bagaimana kinerja pegawai dinas pendidikan Kota Surabaya saat ini. Penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai menjadi urgen untuk dilakukan mengingat surabaya belum menjadi barometer pendidikan nasional secara mutlak. Atas dasar hal tersebut maka diambil judul "***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya***".

Berdasarkan pemikiran yang telah dikemukakan dari latar belakang permasalahan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Manfaat Penelitian ini yaitu:

1. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dalam bidang administrasi dan manajemen pendidikan.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membuktikan dan memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli serta dapat memperkaya khasanah

pengetahuan tentang kedua variabel yang diteliti.

3. Demikian juga bagi para pimpinan institusi dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Surabaya, penelitian ini dapat bermanfaat dalam menerapkan metode kepemimpinan yang sesuai dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Kota Surabaya.
4. Bagi pegawai/staff dinas pendidikan penelitian ini memberi sumbangan dalam meningkatkan kinerja sebagai pegawai yang sangat berperan dalam membantu pimpinan dalam mengelola dinas pendidikan kota Surabaya.
5. Lebih jauh diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.
6. Bagi tenaga kependidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan dalam upaya meningkatkan kinerja dalam peningkatan mutu pendidikan di kota Surabaya dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam mengambil kebijakan lebih lanjut berkaitan upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

HASIL DAN BAHASAN

A. Analisis Deskriptif Variabel

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Dari dua puluh dua butir pertanyaan yang diajukan kepada 45 orang responden di lingkup dinas pendidikan kota Surabaya diperoleh jawaban sebagaimana dijelaskan pada tabel 1.

1. Pernyataan tentang kehadiran pimpinan tepat waktu, 31 orang (68,9%) menyatakan selalu, 10 orang (22,22%) menyatakan sering, 3 orang (6,7%) menyatakan kadang-kadang, dan 1 orang (2,22%) menyatakan hampir tidak pernah.
2. Pernyataan tentang apakah pimpinan anda menyampaikan informasi-informasi terbaru kepada bawahan, 20 orang (4,44%) menyatakan selalu, 18 orang (40.0%) menyatakan sering, dan 7 orang (15,6%) menyatakan kadang-kadang.
3. Pernyataan tentang apakah pimpinan mensosialisasikan program kerjanya secara transparan kepada bawahan, 31 orang (68,9%) menyatakan selalu, 10 orang (22,22%) menyatakan sering, 3 orang (6,7%) menyatakan kadang-kadang, 1 orang (2,22%) menyatakan hampir tidak pernah, dan 1 orang (2,22%) menyatakan tidak pernah.

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_i)

No. Item	Jawaban Responden									
	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Hampir Tidak Pernah		Tidak Pernah	
	frek.	%	frek.	%	frek.	%	frek.	%	frek.	%
1	31	68.9	10	22.2	3	6.7	1	2.2	-	-
2	20	44.4	18	40.0	7	15.6	-	-	-	-
3	14	31.1	13	28.9	16	35.6	1	2.2	1	2.2
4	11	24.4	26	57.8	7	15.6	1	2.2	-	-
5	12	26.7	17	37.8	15	33.3	1	2.2	-	-
6	6	13.3	19	42.2	18	40.0	1	2.2	1	2.2
7	6	13.3	11	24.4	23	51.1	3	6.7	2	4.4
8	14	31.1	19	42.2	12	26.7	-	-	-	-
9	24	53.3	17	37.8	4	8.9	-	-	-	-
10	23	51.1	20	44.4	2	4.4	-	-	-	-
11	15	33.3	22	48.9	8	17.8	-	-	-	-
12	25	55.6	14	31.1	6	13.3	-	-	-	-
13	15	33.3	20	44.4	8	17.8	2	4.4	-	-
14	13	28.9	27	60.0	5	11.1	-	-	-	-
15	6	13.3	19	42.2	19	42.2	1	2.2	-	-
16	21	46.7	18	40.0	6	13.3	-	-	-	-

17	21	46.7	22	48.9	2	4.4	-	-	-	-
18	17	37.8	20	44.4	7	15.6	1	2.2	-	-
19	7	15.6	10	22.2	26	57.8	2	4.4	-	-
20	15	33.3	19	42.2	11	24.4	-	-	-	-
21	27	60.0	15	33.3	3	6.7	-	-	-	-
22	25	55.6	15	33.3	5	11.1	-	-	-	-

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

4. Pernyataan tentang apakah pimpinan menghargai hasil kerja bawahan, 11 orang (24,4%) menyatakan selalu, 26 orang (57,8%) menyatakan sering, 7 orang (15,6%) menyatakan kadang-kadang, dan 1 orang (2,22%) menyatakan hampir tidak pernah.
5. Pernyataan tentang apakah pimpinan dalam memotivasi memberikan penghargaan minimal penguatan menghargai hasil kerja bawahan, 12 orang (26,7%) menyatakan selalu, 17 orang (37,8%) menyatakan sering, 15 orang (33,3%) menyatakan kadang-kadang, dan 1 orang (2,22%) menyatakan hampir tidak pernah.
6. Pernyataan tentang apakah pimpinan mengatakan kepada anda bagaimana caranya mendapatkan penghargaan, 6 orang (13,3%) menyatakan selalu, 19 orang (42,2%) menyatakan sering, 18 orang (40,0%) menyatakan kadang-kadang, 1 orang (2,22%) menyatakan hampir tidak pernah, dan 1 orang (2,22%) menyatakan tidak pernah.
7. Pernyataan tentang apakah pimpinan memberi hadiah/penghargaan kepada bawahan jika melaksanakan tugas dengan baik, 6 orang (13,3%) menyatakan selalu, 11 orang (24,4%) menyatakan sering, 23 orang (51,1%) menyatakan kadang-kadang, 3 orang (6,7%) menyatakan hampir tidak pernah, dan 2 orang (4,44%) menyatakan tidak pernah.
8. Pernyataan tentang apakah pimpinan anda menghargai pendapat anda, 14 orang (31,13%) menyatakan selalu, 19 orang (42,24%) menyatakan sering, dan 12 orang (16,7%) menyatakan kadang-kadang.
9. Pernyataan tentang apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada anda untuk memperbaiki kinerja, 24 orang (53,3%) menyatakan selalu, 17 orang (37,8%) menyatakan sering, 4 orang (8,9%) menyatakan kadang-kadang.
10. Pernyataan tentang apakah pimpinan memberi kesempatan kepada anda untuk mengeluarkan pendapat, 15 orang (33,3%) menyatakan selalu, 22 orang (48,9%) menyatakan sering, dan 8 orang (17,8%) menyatakan kadang-kadang.
11. Pernyataan tentang apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada sesama pegawai 15 orang (33,3%) menyatakan selalu, 22 orang (48,9%) menyatakan sering, dan 8 orang (17,8%) menyatakan kadang-kadang.
12. Pernyataan tentang apakah pimpinan memberikan kesempatan membentuk tim kerja dalam pencapaian tujuan

- kerja, 25 orang (55,6%) menyatakan selalu, 14 orang (31,1%) menyatakan sering, dan 6 orang (13,3%) menyatakan kadang-kadang.
13. Pernyataan tentang apakah pimpinan menggunakan partisipasi anda untuk melancarkan komunikasi dengan sesama rekan kerja, 15 orang (33,3%) menyatakan selalu, 20 orang (44,4%) menyatakan sering, 8 orang (17,81%) menyatakan kadang-kadang, dan 2 orang (4,4%) menyatakan hampir tidak pernah.
 14. Pernyataan tentang apakah pimpinan memperhatikan konflik-konflik yang terjadi di kantor, 13 orang (28,9%) menyatakan selalu, 27 orang (60,0%) menyatakan sering, dan 5 orang (11,1%) menyatakan kadang-kadang.
 15. Pernyataan tentang apakah saran dan pendapat diterima pimpinan, 6 orang (13,3%) menyatakan selalu, 19 orang (42,2%) menyatakan sering, 19 orang (42,2%) menyatakan kadang-kadang dan 1 orang (2,22%) menyatakan hampir tidak pernah..
 16. Pernyataan tentang pimpinan melakukan evaluasi hasil kinerja kantor, 21 orang (46,7%) menyatakan selalu, 18 orang (40,0%) menyatakan sering, dan 6 orang (13,3%) menyatakan kadang-kadang
 17. Pernyataan tentang pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama kantor yang menjadi wewangnya, 21 orang (46,7%) menyatakan selalu, 22 orang (48,9%) menyatakan sering, dan 2 orang (4,44%) menyatakan kadang-kadang
 18. Pernyataan tentang pimpinan menjelaskan tugas dan fungsi jabatan/kerja bawahan, 7 orang (15,6%) menyatakan selalu, 20 orang (44,4%) menyatakan sering, dan 1 orang (2,22%) menyatakan kadang-kadang.
 19. Pernyataan tentang apakah pimpinan melibatkan bawahan untuk merumuskan permasalahan yang ada dikantor, 7 orang (15,6%) menyatakan selalu, 10 orang (22,2%) menyatakan sering, 26 orang (57,8%) menyatakan kadang-kadang, dan 2 orang (4,4%) menyatakan hampir tidak pernah.
 20. Pernyataan tentang pimpinan menginginkan adanya ide-ide baru dalam pengembangan program kerja di kantor, 15 orang (33,3%) menyatakan selalu, 19 orang (42,2%) menyatakan sering, dan 11 orang (24,4%) menyatakan kadang-kadang
 21. Pernyataan tentang pimpinan ada menjalin komunikasi dengan stake holder pendidikan, 27 orang (60,0%) menyatakan selalu, 15 orang (33,3%) menyatakan sering, dan 3 orang (6,7%) menyatakan kadang-kadang.
 22. Pernyataan tentang pimpinan mahir berkomunikasi dengan siapapun, 25 orang (55,6%) menyatakan selalu, 15 orang (33,3%) menyatakan sering, dan 5 orang (11,1%) menyatakan kadang-kadang.

2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Dari tiga puluh satu butir pertanyaan yang diajukan kepada 45 orang responden di lingkup dinas pendidikan kota Surabaya diperoleh jawaban sebagaimana dijelaskan pada tabel 2.

1. Jawaban responden tentang koordinasi antar pegawai dengan pimpinan berjalan normal, 21 orang (46,7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang

- (46,7%) menyatakan setuju, dan 3 orang (6,7%) menyatakan netral.
2. Jawaban responden tentang koordinasi antara saya dengan pimpinan tidak ada hambatan, 20 orang (44,4%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (48,9%) menyatakan setuju, dan 3 orang (6,7%) menyatakan netral.
3. Jawaban responden tentang penyampaian informasi antar pegawai berjalan dengan baik, 15 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan setuju, dan 7 orang (15,6%) menyatakan netral.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X₂)

No. Item	Jawaban Responden									
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	frek	%
1	21	46.7	21	46.7	3	6.7	-	-	-	-
2	20	44.4	22	48.9	3	6.7	-	-	-	-
3	15	33.3	23	51.1	7	15.6	-	-	-	-
4	1	2.2	4	8.9	14	31.1	20	44.4	6	13.3
5	-	-	6	13.3	10	22.2	23	51.1	6	13.3
6	6	13.3	9	20.0	12	26.7	16	35.6	2	4.4
7	20	44.4	20	44.4	3	6.7	1	2.2	1	2.2
8	10	22.2	23	51.1	8	17.8	1	2.2	2	4.4
9	1	2.2	9	20.0	11	24.4	14	31.1	10	22.2
10	12	26.7	22	48.9	9	20.0	2	4.4	-	-
11	13	28.9	23	51.1	7	15.6	2	4.4	-	-
12	9	20.0	23	51.1	10	22.2	3	6.7	-	-
13	10	22.2	25	55.6	6	13.3	3	6.7	1	2.2
14	9	20.0	7	15.6	7	15.6	16	35.6	6	13.3
15	12	26.7	27	60.0	5	11.1	1	2.2	-	-
16	16	35.6	24	53.3	5	11.1	-	-	-	-
17	5	11.1	23	51.1	11	24.4	5	11.1	1	2.2
18	7	15.6	20	44.4	10	22.2	6	13.3	2	4.4
19	13	28.9	24	53.3	7	15.6	1	2.2	-	-

20	5	11.1	27	60.0	12	26.7	1	2.2	-	-
21	3	6.7	22	48.9	15	33.3	5	11.1	-	-
22	5	11.1	11	24.4	14	31.1	13	28.9	2	4.4
23	17	37.8	23	51.1	5	11.1	-	-	-	-
24	23	51.1	20	44.4	2	4.4	-	-	-	-
25	17	37.8	22	48.9	4	8.9	2	4.4	-	-
26	19	42.2	24	53.3	2	4.4	-	-	-	-
27	18	40.0	26	57.8	1	2.2	-	-	-	-
28	16	35.6	21	46.7	4	8.9	4	8.9	-	-
29	14	31.1	22	48.9	8	17.8	1	2.2	-	-
30	19	42.2	24	53.3	2	4.4	-	-	-	-
31	26	57.8	16	35.6	2	4.4	1	2.2	-	-

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

4. Jawaban responden tentang kebijakan pimpinan sulit dikomunikasikan kepada pegawai, 1 orang (2,22%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (8,9%) menyatakan setuju, 14 orang (31,1%) menyatakan netral, 20 orang (44,4%), menyatakan tidak setuju, dan 6 orang (13,3%) menyatakan sangat tidak setuju.
5. Jawaban responden tentang kemampuan pegawai menyerap keinginan pimpinan terasa lemah, 6 orang (13,3%) menyatakan setuju, 10 orang (22,2%) menyatakan netral, 23 orang (51,1%) orang menyatakan tidak setuju, dan 6 orang (13,3%) menyatakan sangat tidak setuju.
6. Jawaban responden tentang penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan selalu melalui melalui pertemuan resmi, 6 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju, 9 orang (20,0%) menyatakan setuju, 12 orang (26,71%) menyatakan netral, 16 orang (35,6%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (4,44%) menyatakan sangat tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang komunikasi yang baik antar pegawai berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis, 20 orang (44,4%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (44,4%) menyatakan setuju 3 orang (6,7%) menyatakan netral, 1 orang (2,22%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (2,22%) menyatakan sangat tidak setuju.
9. Jawaban responden tentang komunikasi yang baik di kantor saya berhasil meredam kegelisahan pegawai, 10 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan setuju, 8 orang (17,8%) menyatakan netral, 1 orang (2,22%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (4,4%) menyatakan sangat tidak setuju.

10. Jawaban responden tentang selisih paham dikantor saya adalah hal yang biasa, 1 orang (2,2%) menyatakan sangat setuju, 9 orang (20,0%) menyatakan setuju, 11 orang (24,4%) menyatakan netral, 14 orang (31,1%) menyatakan tidak setuju, dan 10 orang (22,2%) menyatakan sangat tidak setuju.
11. Jawaban responden tentang saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan staf/rekan saya walau bersifat pribadi, 12 orang (26,7%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (48,9%) menyatakan setuju, 9 orang (20,0%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,4%) menyatakan tidak setuju.
12. Jawaban responden tentang pimpinan sangat berhati-hati dalam berbicara agar karyawan tidak tersinggung, 13 orang (28,9%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan setuju, 7 orang (15,6%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,4%) menyatakan tidak setuju.
13. Jawaban responden tentang pelayanan kepada masyarakat serasa ringan karena adanya transparan di kantor saya, 9 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan setuju, 10 orang (22,2%) menyatakan netral, dan 3 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju.
14. Jawaban responden tentang tenggang rasa antar sesama pegawai berhasil meningkatkan pelayanan, 10 orang (2,22%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (55,6%) menyatakan setuju, 6 orang (13,3%) menyatakan netral, 3 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (2,2%) menyatakan sangat tidak setuju.
15. Jawaban responden tentang tidak ada kerja sama antar pegawai akibatnya pelayanan kepada masyarakat terbengkalai, 9 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (15,6%) menyatakan setuju, 7 orang (15,6%) menyatakan netral,
16. 16 orang (35,6%) menyatakan tidak setuju dan 6 orang (13,3%) menyatakan sangat tidak setuju.
17. Jawaban responden tentang berbicara dengan orang lain saya berusaha menyesuaikan diri dengan daya tanggap lawan bicara, 12 orang (26,7%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (60,0%) menyatakan setuju, 5 orang (11,1%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju.
18. Jawaban responden tentang bagi saya tidak ada yang sulit asal dikomunikasikan dengan baik, 16 orang (35,6%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (53,3%) menyatakan setuju, dan 5 orang (1,11%) menyatakan netral,
19. Jawaban responden tentang toleransi atasan pada saya sangat tinggi, sehingga tanpa instruksipun saya dapat menangkap apa yang diinginkan atasan saya itu, 5 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan setuju,
20. 11 orang (24,4%) menyatakan netral, 5 orang (1,11%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (2,2%) menyatakan sangat tidak setuju.
21. Jawaban responden tentang sekali-kali saya gunakan bahasa daerah agar kelihatan bahwa saya cinta daerah

- ketika bercakap dengan orang lain, 7 orang (15,6%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (44,4%) menyatakan setuju, 10 orang (22,2%) menyatakan netral, 6 orang (13,3%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (4,4%) menyatakan sangat tidak setuju.
22. Jawaban responden tentang pimpinan saya senang menerima masukan dari siapa saja asalkan untuk kepentingan kantor, 13 orang (28,9%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (53,3%) menyatakan setuju, 7 orang (15,6%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju.
 23. Jawaban responden tentang saya selalu senyum dengan tamu meskipun saya sedang menghadapi masalah sulit, 5 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (60,0%) menyatakan setuju, 12 orang (26,7%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju.
 24. Jawaban responden tentang meskipun saya dikecewakan tamu, saya selalu senyum, 3 orang (6,7%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (48,9%) menyatakan setuju, 15 orang (33,3%) menyatakan netral, dan 5 orang (11,1%) menyatakan tidak setuju.
 25. Jawaban responden tentang segala gaya saya gunakan agar seolah-olah orang mengatakan bahwa saya pandai membawakan diri, 5 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (24,4%) menyatakan setuju, 14 orang (31,3%) menyatakan netral, 13 orang (28,9%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (4,4%) menyatakan sangat tidak setuju.
 26. Jawaban responden tentang saya melatih mental saya untuk mentaati peraturan, 17 orang (37,8%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan setuju, dan 5 orang (11,13%) menyatakan netral.
 27. Jawaban responden tentang saya melatih diri untuk datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, 23 orang (51,1%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (44,4%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,4%) menyatakan netral.
 28. Jawaban responden tentang dalam menentukan tujuan suatu pekerjaan, saya menetapkan prosedur kerja, 17 orang (37,8%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (48,9%) menyatakan setuju, 4 orang (8,9%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,4%) menyatakan tidak setuju.
 29. Jawaban responden tentang dalam bekerja sama saya berusaha melaksanakan sesuai dengan peraturan, 19 orang (42,2%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (53,3%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,4%) menyatakan netral.
 30. Jawaban responden tentang saya menerapkan dan mengikuti peraturan dengan kesadaran sendiri, 18 orang (40,0%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (57,8%) menyatakan setuju, dan 1 orang (2,2%) menyatakan netral.
 31. Jawaban responden tentang saya takut kepada diri sendiri untuk melanggar peraturan, 16 orang (35,6%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (46,7%) menyatakan setuju, 4 orang (8,9%) menyatakan netral, dan 4 orang (8,9%) menyatakan tidak setuju.
 32. Jawaban responden tentang saya meminta kepada rekan kerja/teman

untuk mengingatkan saya terhadap kesalahan yang saya perbuat, 14 orang (31,1%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (48,9%) menyatakan setuju, 8 orang (17,8%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju.

33. Jawaban responden tentang saya berupaya memperbaiki untuk tidak berbuat kesalahan yang sama dan selalu berhati-hati dalam bekerja, 19 orang (42,2%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (53,3%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,4%) menyatakan netral.
34. Jawaban responden tentang janji merupakan sesuatu yang harus ditepati, 26 orang (57,8%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (35,6%) menyatakan setuju, 2 orang (4,4%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju.

3. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Dari dua puluh lima butir pertanyaan yang diajukan kepada 45 orang responden di lingkup dinas pendidikan kota Surabaya diperoleh jawaban sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut. Pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa:

1. Pernyataan responden tentang pengetahuan saya berguna untuk mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari, 20 orang (44,4%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (42,2%) menyatakan setuju, dan 6 orang (13,3%) menyatakan netral
2. Pernyataan responden tentang pemahaman saya terhadap pedoman kerja sehari-hari, 11 orang (24,4%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (62,2%) menyatakan setuju, 5 orang

(11,1%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,22%) menyatakan tidak setuju.

3. Pernyataan responden tentang semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan, 7 orang (15,6%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (55,6%) menyatakan setuju, 10 orang (22,2%) menyatakan netral, dan 3 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju.
4. Pernyataan responden tentang saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja agar kinerja lebih baik, 17 orang (37,8%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (55,6%) menyatakan setuju, dan 3 orang (6,7%) menyatakan netral.
5. Pernyataan responden tentang tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya, 16 orang (35,6%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (40,0%) menyatakan setuju, 10 orang (22,2%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,22%) menyatakan tidak setuju.
6. Pernyataan responden tentang bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang kantor, 7 orang (15,6%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (31,1%) menyatakan setuju, 18 orang (40,0%) menyatakan netral, dan 6 orang (13,3%) menyatakan tidak setuju.
7. Pernyataan responden tentang saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi yang, 5 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (24,4%) menyatakan setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan netral, dan 6 orang (13,3%) menyatakan tidak setuju.

8. Pernyataan responden tentang kreativitas saya dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja, 3 orang (6,7%) menyatakan sangat setuju, 12 orang (26,7%) menyatakan setuju, 21 orang (46,7%) menyatakan netral, dan 9 orang (20,0%) menyatakan tidak setuju.
9. Pernyataan responden tentang berkat kerja sama yang baik, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai, 16 orang (35,6%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (57,8%) menyatakan setuju, 3 orang (6,7%) menyatakan netral.
10. Pernyataan responden tentang hasil kerja saya sampai saat ini dipuji sebagai yang terbaik, 2 orang (4,4%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (31,1%) menyatakan setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan netral, 5 orang (11,1%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (2,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja (Y)

No. Item	Jawaban Responden									
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	frek.	%	frek.	%	frek.	%	frek.	%	frek.	%
1	20	44.4	19	42.2	6	13.3	-	-	-	-
2	11	24.4	28	62.2	5	11.1	1	2.2	-	-
3	7	15.6	25	55.6	10	22.2	3	6.7	-	-
4	17	37.8	25	55.6	3	6.7	-	-	-	-
5	16	35.6	18	40.0	10	22.2	1	2.2	-	-
6	7	15.6	14	31.1	18	40.0	6	13.3	-	-
7	5	11.1	11	24.4	23	51.1	6	13.3	-	-
8	3	6.7	12	26.7	21	46.7	9	20.0	-	-
9	15	33.3	25	55.6	5	11.1	-	-	-	-
10	16	35.6	26	57.8	3	6.7	-	-	-	-
11	2	4.4	14	31.1	23	51.1	5	11.1	1	2.2
12	15	33.3	22	48.9	7	15.6	1	2.2	-	-
13	9	20.0	23	51.1	13	28.9	-	-	-	-
14	8	17.8	27	60.0	8	17.8	2	4.4	-	-
15	8	17.8	22	48.9	13	28.9	2	4.4	-	-
16	10	22.2	19	42.2	16	35.6	-	-	-	-

17	9	20.0	26	57.8	10	22.2	-	-	-	-
18	1	2.2	7	15.6	23	51.1	12	26.7	2	4.4
19	8	17.8	8	17.8	19	42.2	8	17.8	2	4.4
20	17	37.8	21	46.7	6	13.3	1	2.2	-	-
21	6	13.3	25	55.6	12	26.7	2	4.4	-	-
22	14	31.1	20	44.4	10	22.2	1	2.2	-	-
23	5	11.1	21	46.7	16	35.6	2	4.4	1	2.2
24	5	11.1	17	37.8	20	44.4	3	6.7	-	-
25	6	13.3	11	24.4	18	40.0	10	22.2	-	-

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

11. Pernyataan responden tentang kualitas kerja bagi saya lebih utama, 15 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (48,9%) menyatakan setuju, 7 orang (15,6%) menyatakan netral dan 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju
12. Pernyataan responden tentang saya lebih mendahulukan kualitas daripada kuantitas, 9 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan setuju, dan 13 orang (28,9%) menyatakan netral.
13. Pernyataan responden tentang menurut saya, pegawai kantor saya kualitas kerjanya baik-baik, 8 orang (17,8%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (60%) menyatakan setuju, 8 orang (17,8%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,4%) menyatakan tidak setuju.
14. Pernyataan responden tentang saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan pimpinan, 8 orang (17,8%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (48,9%) menyatakan setuju, 13 orang (28,9%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,4%) menyatakan tidak setuju.
15. Pernyataan responden tentang saya bangga dengan prestasi kerja saya, 10 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (42,2%) menyatakan setuju, dan 16 orang (35,6%) menyatakan netral.
16. Pernyataan responden tentang saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan pimpinan, 9 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (57,8%) menyatakan setuju, dan 10 orang (22,2%) menyatakan netral.
17. Pernyataan responden tentang saya adalah pegawai terbaik di kantor ini, 1 orang (2,2%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (15,6%) menyatakan setuju, 23 orang (51,1%) menyatakan netral, 12 orang (26,7%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (4,4%) menyatakan sangat tidak setuju.
18. Pernyataan responden tentang saya benci melihat teman saya yang bekerja seandainya saja, 8 orang (17,8%) menyatakan sangat setuju, 8 orang (17,8%) menyatakan setuju, 19 orang (42,2%) menyatakan netral, 8

- orang (17,8) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (4,4%) menyatakan sangat tidak setuju.
19. Pernyataan responden tentang walaupun pimpinan saya tidak ada, saya tetap akan bekerja baik, 17 orang (37,8%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (46,7%) menyatakan setuju, 6 orang (13,3%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju.
 20. Pernyataan responden tentang kenaikan jabatan kejenjang yang lebih tinggi yakin dapat diraih, 6 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (55,6%) menyatakan setuju, 12 orang (26,7%) menyatakan netral, dan 2 orang (4,4%) tidak setuju.
 21. Pernyataan responden tentang saya yakin setiap pegawai punya kesempatan yang sama untuk promosi, 14 orang (31,1%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (44,4%) menyatakan setuju, 10 orang (22,2%) menyatakan netral, dan 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju.
 22. Pernyataan responden tentang saya sanggup bersaing dengan siapa saja soal kualitas kerja, 5 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (46,7%) menyatakan setuju, 16 orang (35,6%) menyatakan netral, 2 orang (4,4%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (2,2%) menyatakan sangat tidak setuju.
 23. Pernyataan responden tentang dengan kemampuan saya ini, saya yakin akan memperoleh karir yang lebih tinggi dari yang lain, 5 orang (11,1%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (37,8%) menyatakan setuju, 20 orang (44,4%) menyatakan netral, dan 3 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju.
 24. Pernyataan responden tentang saya jarang menggunakan jam istirahat sepanjang kepentingan dinas/kantor, 6 orang (13,3%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (24,4%) menyatakan setuju, 18 orang (40,0%) menyatakan netral, dan 10 orang (22,2%) menyatakan tidak setuju.

B. Deskripsi Klasifikasi Skor Data Setiap Variabel

Deskripsi ini digunakan untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian ketiga variabel. Dari perhitungan data diperoleh skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, median, modus, standar deviasi dan varians sebagai mana terlihat pada tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Statistik

Variabel	Item Pertanyaa	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan						
Trasformasional (X ₁)	22	45	65.00	108.00	90.55	8.955
Disiplin Kerja (X ₂)	31	45	93.00	137.00	118.9	10.693
Prestasi Kerja (Y)	25	45	75.00	121.00	94.51	11.069

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Klasifikasi skor data dalam penelitian ini ditetapkan tiga kelompok yaitu 1 kategori tingkat tinggi, 2 kategori tingkat sedang dan 3 kategori tingkat rendah. Dalam menentukan range untuk nilai klasifikasi skor data variabel penelitian maka digunakan range sebagai berikut:

1. Kategori tingkat tinggi : Mean + 1 SD ke atas
2. Kategori tingkat: Mean - 1 SD sedang sampai dengan + 1SD

3. Kategori tingkat rendah : Mean - 1 SD ke bawah

1. Klasifikasi Skor Data Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Untuk mengetahui skor data variabel kepemimpinan transformasional digunakan mulai nilai rata-rata 90,55 dan simpangan baku 8,95. Berdasarkan hasil klasifikasi kepemimpinan transformasional didapatkan hasil pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Klasifikasi Skor Data Variabel Kepemimpinan Transformasional

Jenis Kategori	Interval	Frekuensi	Persen
Kategori tinggi	> 99,51	5	11,11%
Kategori sedang	81,59 - 99,51	33	73,33%
Kategori Rendah	< 81,59	7	15,55%
Jumlah		45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Pada tabel 5 terlihat bahwa skor data variabel kepemimpinan transformasional termasuk kategori rendah sebanyak 7 orang (15,55%), kategori sedang sebanyak 33 orang (73,33%), dan kategori tinggi sebanyak 5 orang (11,11%). Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa skor data variabel kepemimpinan transformasional tergolong kategori sedang.

2. Klasifikasi Skor Data Variabel Prestasi Kerja (X_2)

Untuk mengetahui skor data variabel prestasi kerja digunakan mulai nilai rata-rata 94,51 dan simpangan baku 11,069. Berdasarkan hasil klasifikasi disiplin kerja didapatkan hasil pada tabel 6.

Tabel 6. Klasifikasi Skor Data Variabel Prestasi Kerja

Jenis Kategori	Interval	Frekuensi	Persen
Kategori tinggi	> 105,58	8	17,77%
Kategori sedang	83,44 - 105,58	29	64,44%
Kategori Rendah	< 83,44	8	17,77%
Jumlah		45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Pada tabel di atas terlihat bahwa skor data prestasi kerja termasuk kategori rendah sebanyak 8 orang (17,77%), kategori sedang sebanyak 29 orang (64,44%), dan kategori tinggi sebanyak 8 orang (17,77%). Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa skor data variabel disiplin kerja tergolong kategori sedang.

3. Klasifikasi Skor Data Variabel Disiplin Kerja (Y)

Untuk mengetahui skor data variabel disiplin kerja digunakan mulai nilai rata-rata 118,91 dan simpangan baku 10,693. Berdasarkan hasil klasifikasi disiplin kerja didapatkan hasil pada tabel 7.

Tabel 7. Klasifikasi Skor Data Variabel Disiplin Kerja

Jenis Kategori	Interval	Frekuensi	Persen
Kategori tinggi	> 129,60	10	22,22%
Kategori sedang	108,22 - 129,60	29	64,44%
Kategori Rendah	< 108,22	6	13,33%
Jumlah		45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2017

Pada tabel di atas terlihat bahwa skor data variabel disiplin kerja termasuk kategori rendah sebanyak 10 orang (22,22%), kategori sedang sebanyak 29 orang (64,44%), dan kategori tinggi sebanyak 6 orang (13,33%). Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa skor data variabel disiplin kerja tergolong kategori sedang.

terdistribusi normal, maka titik-titik nilai data akan terletak kurang lebih dalam satu garis lurus. Sedangkan untuk uji normalitas statistik berlaku syarat:

- o jika harga p- value (sig.) < α : maka Ho ditolak
- o jika harga p- value (sig.) $\geq \alpha$: maka Ho tidak dapat ditolak.

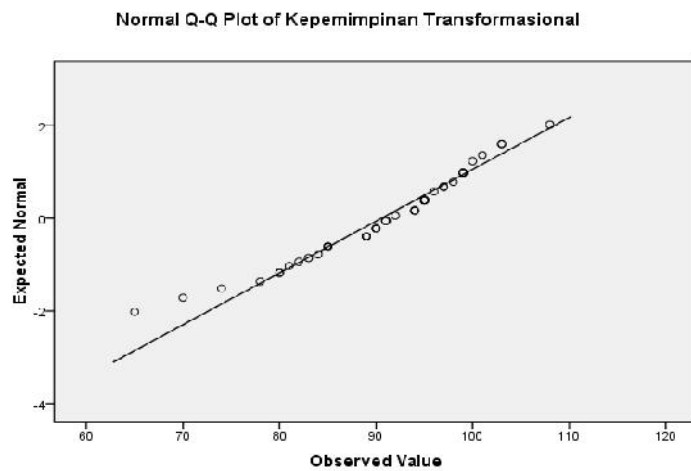
C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Syarat untuk menguji normalitas suatu variabel menurut grafik normal probability plot (Stanislaus S. Uyanto 2006: 35) adalah setiap data yang diamati dipasangkan dengan nilai harapan (*Expected value*) dari distribusi normal. Jika sampel berasal dari suatu populasi yang

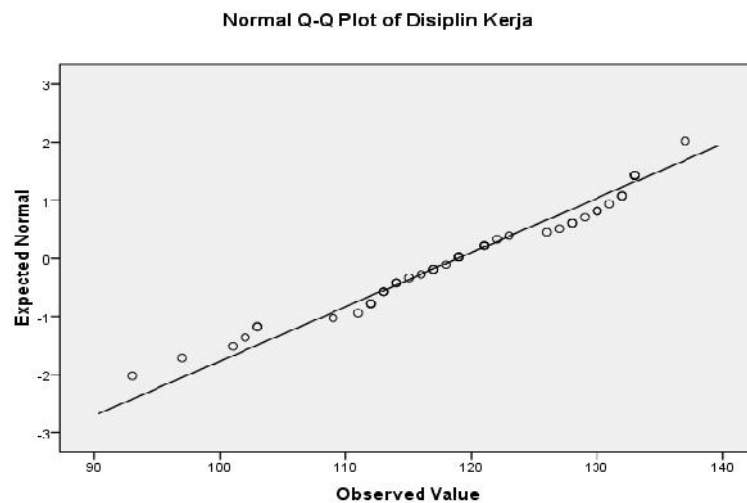
a. Uji Normalitas Kepemimpinan Transformasional

Pada gambar 1, grafik Normal Q-Q Plot untuk variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa titik-titik nilai data terletak kurang lebih dalam satu garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Kepemimpinan Transformasional

b. Uji Normalitas Disiplin Kerja

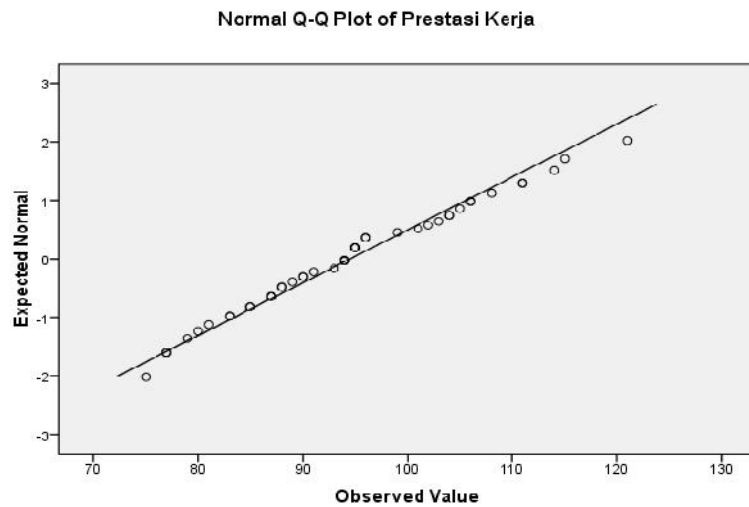


Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Disiplin Kerja

Pada gambar 2, uji grafik Normal Q-Q Plot untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa titik-titik nilai data terletak kurang

lebih dalam satu garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berasal dari populasi angterdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Prestasi Kerja



Gambar 3. Grafik Uji Normalitas Disiplin Kerja

Pada gambar 3 uji grafik Normal Q-Q Plot untuk variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa titik-titik nilai data terletak kurang lebih dalam satu garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

d. Uji Normalitas Secara Statistik Ketiga Variabel

Pada Tabel 8 terlihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional

memiliki nilai sig, 0,106, disiplin kerja memiliki nilai sig. 0,200 dan disiplin kerja memiliki nilai sig. 0,184 untuk uji Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov^a) dan uji normalitas Shapiro-Wilk ketiga variabel nilai signifikannya lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ; berasal dari populasi yang terdistribusi normal tidak dapat ditolak.

Tabel 8. Uji Statistik Ketiga Variabel Tests of Normality

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	.120	45	.106	.963	45	.156
Disiplin Kerja	.091	45	.200	.962	45	.140
Prestasi Kerja	.113	45	.184	.978	45	.538

Sumber Pengolahan SPSS

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. multikolonieritas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolonieritas, sehingga model regresi tak dapat digunakan.

Menurut Ghozali (2005) bahwa untuk mendeteksi gejala-gejala terjadinya multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai R square, atau nilai *tolerance* > 0,1 dan *Variance in Inflation Factor* (VIF) dengan syarat :

- VIF > 10; maka diduga mempunyai persoalan multikolonieritas

- VIF < 10; maka tidak terdapat multikolonieritas

Dari hasil uji multikolonieritas yang dilakukan kepada ketiga variabel penelitian ini, pada Tabel 9 terlihat bahwa angka *Variance in Inflation Factor* (VIF) jauh lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi mendekati 1 atau > 0,1. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolonieritas.

Tabel 9. Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient s		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	.873	15.792		.055	.956		
Kepemimpinan Transformasional	.306	.155	.248	1.976	.055	.813	1.231
Disiplin Kerja	.554	.130	.535	4.267	.000	.813	1.231

Sumber Pengolahan SPSS

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam model suatu regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain digunakan uji heteroskedastisitas. Sedangkan jika terjadi varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jadi untuk model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

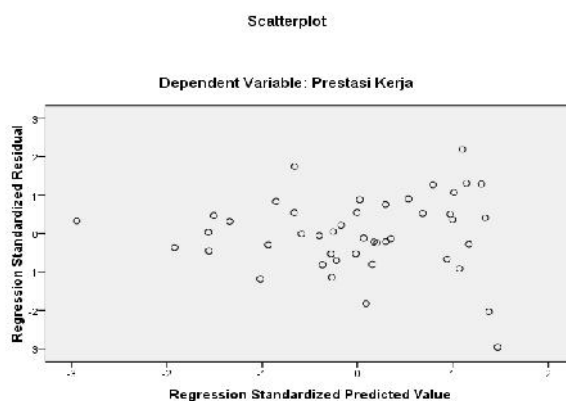
Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat hasil output SPSS dengan dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terdapat situasi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di

bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Pada gambar 4 *output* SPSS bagian *scatterplot*, terlihat titik- titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada

sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja berdasarkan masukan variabel independen kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari auto korelasi. Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya.

Metode deteksi terhadap auto korelasi pada penelitian ini menggunakan metode *Durbin-Watson* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 10. Keputusan Autokorelasi

Hipotesa Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No decision	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4-du$

Tabel 11. Hasil Autokorelasi+ Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680	.463	.437	8.30307	2.147

a

a. Predictors: (Constant), X₁ X₂

b. Dependent Variabel (Y)

c. Sumber Pengolahan SPSS

Berdasarkan uji yang dilakukan terlihat pada tabel 11, nilai Durbin-Watson sebesar 2,147. Dengan jumlah responden 45 orang dan jumlah variabel bebas 2 (k=2), maka berdasarkan tabel Durbin-Watson didapatkan nilai 1,615. Oleh karena DW 2,147 lebih besar dari batas atas (du) 1,615 dan kurang dari 4 - 2,147 (4-du) maka didapat:

- $du < d < 4-du$
- $1,615 < 2,147 < 2,385$

Jadi dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \epsilon$$

dimana :

y = prestasi kerja

a = konstanta

b_{1,2} = koefisien regresi

x₁ = kepemimpinan transformasional

x₂ = disiplin kerja

€ = epsilon (estandar error)

Sebelum nilai a (konstanta), nilai b₁ dan b₂ dimasukkan dalam bentuk persamaan, terlebih dahulu dilakukan analisis determinan, uji F, dan uji t dari hasil pengolahan regresi linier berganda.

a. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Determinan (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Jika nilai R² kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Apabila nilai R² mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hal ini menunjukkan jika nilai R² semakin dekat pada nilai 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kuat. Sebaliknya jika nilai R² semakin dekat dapat nilai 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin lemah (0 < R² < 1.).

Dari uji koefisien determinan yang dilakukan terlihat pada tabel 12 dapat dinyatakan bahwa:

Besarnya $R^2 = 0.46,3$, ($0 < R^2 < 1$) yang berarti 46,3% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan

disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 53,7% dijelaskan oleh sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.680 ^a	.463	.437	8.30307

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja c. Sumber: Pengolahan SPSS

Nilai R = 0,680 berarti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki kedekatan sebesar 68%.

b. Uji F (Uji Secara Serentak)

Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas $X_{1,2}$ secara bersama-sama (serentak) terhadap variabel tidak bebas Y. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama

dari variabel bebas $X_{1,2}$ terhadap variabel tidak bebas Y

- $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya: terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama seluruh variabel bebas $X_{1,2}$ terhadap variabel tidak bebas Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- Pada tingkat kepercayaan 95%

Tabel 13. Uji F (Uji Secara Serentak) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2495.723	2	1247.862	18.100	.000 ^a
Residual	2895.521	42	68.941		
Total	5391.244	44			

Sumber: Pengolahan SPSS

Pada tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,100 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ (5%) adalah 3,21. Oleh karena F_{hitung}

$< F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ memperlihatkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara serentak adalah

positif dan signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja di dinas pendidikan kota Surabaya.

c. Uji t

Dilakukan untuk menguji variabel bebas kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) secara parsial.

Kriteria pengujian sebagai berikut (Sugiyono, 2006 : 121)

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya ; secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel independen ($X_{1,2}$) terhadap variabel dependen (Y)
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya ; secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen ($X_{1,2}$) terhadap variabel dependen (Y)

Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5% dan derajat kebebasan ($n - 2$), kemudian dibandingkan dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk menguji signifikansi dengan teori pengambilan keputusan sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya, tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel independen ($X_{1,2}$) terhadap variabel dependen (Y)
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada pengaruh yang nyata $X_{1,2}$ variabel independen ($X_{1,2}$) terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil uji t yang dilakukan terlihat pada tabel 14 hasilnya sebagai berikut:

- a. Variabel kepemimpinan transformasional secara parsial terlihat bahwa nilai signifikan berada pada angka 0,055 atau dikatakan marginally signifikan berada diatas standar yang ditentukan (0,050), akan tetapi hal ini termasuk kepada tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota Surabaya, dan begitu juga dengan nilai t_{hitung} (1,976) < t_{tabel} (2,00), artinya maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota Surabaya (Y).

Tabel 14 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.873	15.792		.055	.956					
Kepemimpinan Transformasional	.306	.155	.248	1.976	.055	.480	.292	.223	.813	1.231
Disiplin Kerja	.554	.130	.535	4.267	.000	.643	.550	.483	.813	1.231

Sumber: Pengolahan SPSS

- b. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota Surabaya, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) dibawah standar yang ditentukan (0,05) dan nilai thitung (4,267) > ttabel (2,00), artinya maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota Surabaya (Y)
- c. Konstanta sebesar 0,873, menerangkan walaupun variabel bebas bernilai nol, maka prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota Surabaya tetap sebesar 0,873
- d. Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dibuat persamaan regresinya yaitu: $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$
- atau
- $$Y = 0,873 + 0,306 X_1 + 0,554 X_2 + e$$
- Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a. Konstanta sebesar 0,873 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2), maka prestasi kerja pegawai (Y) dinas pendidikan kota Surabaya adalah tetap 0,873. atau (87,3%)
- b. Efisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,306 atau (30,6%) yang menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota Surabaya.
- c. Efisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,554 atau (55,4%) yang

menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel dan setelah dilakukan pengujian secara umum bahwa tingkat klasifikasi skor data variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya ketiganya termasuk dalam kategori sedang.

Dengan mencermati hasil penelitian pada tabel 13 dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,306. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional berubah satu satuan maka variabel kepuasan kerja karyawan akan berubah 0,306 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) variabel struktur inisiasi adalah sebesar 0,292 artinya sumbangan variabel struktur inisiasi terhadap naik turunnya variabel kepuasan kerja adalah sebesar 29,2% dimana variabel bebas lainnya konstan.

Dilihat dari nilai signifikan 0,055 tersebut bahwa tingkat kesalahan dalam penelitian ini mencapai 5,5% dan berada dibawah level 10% yang tingkat kepercayaannya 90%, sama artinya jika tingkat kepercayaan mencapai 90% keatas berarti masih bisa diterima bahwa variabel kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang mempunyai

pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil pengujian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 26 orang (57,8%) menyatakan pimpinan kadang-kadang melibatkan bawahan untuk merumuskan permasalahan yang ada di kantor, 23 orang (51,1%) menyatakan pimpinan kadang-kadang memberi hadiah/ penghargaan kepada bawahan jika melaksanakan tugas dengan baik, 19 orang (42,2%) menyatakan pimpinan kadang-kadang menerima saran dan pendapat dari bawahan.

Hal ini menimbulkan kesan bahwa pimpinan kurang melibatkan bawahan dalam merumuskan permasalahan dan cenderung mengatasinya dengan sendiri, dan begitu juga pimpinan hanya kadang-kadang memberi penghargaan kepada bawahan yang melaksanakan tugas dengan baik. Boleh dikatakan pimpinan cenderung memberi penghargaan kepada bawahan yang disenanginya dan pimpinan kadang-kadang mau menerima masukan berupa saran dan pendapat dari bawahan. Jadi kepemimpinan transformasional pada dinas pendidikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja atau tanpa adanya kepemimpinan transformasional prestasi kerja pada dinas pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0,554. Hal ini dapat diartikan jika variabel disiplin kerja berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 0,554 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien

regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel disiplin kerja sebesar 0,550 artinya bahwa sumbangan variabel disiplin kerja terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 55,0% dimana variabel bebas lainnya konstan. Kesimpulannya adalah disiplin kerja ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota Surabaya.

Seorang pemimpin dapat menunjukkan disiplin kerja pegawai apabila didasarkan pada disiplin yang tinggi dan memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk dapat menegakkan disiplin yang tinggi, maka pimpinan organisasi hendaknya harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu mensosialisasikan tujuan organisasi, meningkatkan kemampuan para pegawai dalam segala bidang yang dapat meningkatkan prestasi, memperhatikan kesejahteraan pegawai dan tegas dalam menegakkan disiplin sesuai dengan budaya kerja yang diaturkan dalam peraturan tentang disiplin pegawai negeri dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Hasil pengujian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif tentang disiplin kerja yang menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 27 orang (60,0%) menyatakan bahwa dalam berbicara dengan orang lain pegawai berusaha menyesuaikan diri dengan daya tanggap lawan bicara, 27 orang (60%) menyatakan bahwa toleransi atasan pada bawahan

sangat tinggi, sehingga tanpa instruksipun bawahan dapat menangkap apa yang diinginkan atasan, 26 orang (57,8%) responden menyatakan bahwa pegawai melatih diri untuk datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, dan 25 orang (55,6%) pegawai menyatakan bahwa pelayanan kepada masyarakat serasa ringan karena adanya transparan di kantor.

Kedua variabel secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 46,3%, sedangkan sisanya sebesar 53,7% yang merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pada tabel uji t di atas terlihat dari hasil penelitian bahwa variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan yaitu sebesar 55,4 % terhadap prestasi kerja pegawai. Dalam hubungan dengan prestasi kerja bahwa pemimpin transformasional mempengaruhi disiplin kerja dapat membawa manfaat peningkatan prestasi kerja, sehingga memberi kepuasan kepada bawahan dan kepuasan bawahan terhadap pimpinannya. Menurut Judge dan Bono (2000) mengajukan penjelasan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional ini disebabkan satu aspek kepuasan kerja adalah pengawasan (*supervision*). Pengawasan yang disediakan pemimpin melalui perhatian individual, dan motivasi inspirasional akan memampukan para bawahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan Tabel 14, terlihat bahwa pada kepemimpinan transformasional (X_1) mempunyai nilai

t_{hitung} sebesar 1,976 dan disiplin kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 4.267. Begitu juga kepemimpinan transformasional (X_1) mempunyai nilai *standardized coefficient* sebesar 0,248 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,535 Hal ini menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X_2) > Nilai t_{hitung} kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai *standardized coefficient* > nilai *standardized coefficient* kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, disiplin kerja adalah variable yang paling mempengaruhi prestasi kerja dibanding dengan kepemimpinan transformasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka didapat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Dengan uji t, variabel kepemimpinan transformasional (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y), yaitu memiliki nilai koefisien regresinya 0,306 dan tingkat signifikan > 0,050 yaitu 0,055 (*marginally signifikan*) dengan koefisien korelasi 0,155. Hal ini dapat diartikan jika variabel kepemimpinan transformasional berubah satu satuan, maka variabel prestasi kerja akan berubah 0,306 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
2. Dengan uji t, Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y), karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu: 0,554

dan tingkat signifikan $< 0,05$ dengan koefisien korelasi 0,550. Hal ini dapat diartikan jika variabel disiplin kerja berubah satu satuan, maka variabel prestasi kerja akan berubah 0,554 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

3. Sesuai dengan hasil regresi berganda melalui Uji F dapat dibuktikan bahwa Hipotesis dapat diterima sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (*simultan*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 46,3%. Sedangkan sisanya sebesar 53,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.
4. Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dapat dirumuskan saran yaitu:

1. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional tidak ada pengaruhnya terhadap prestasi kerja dinas pendidikan kota Surabaya, sehingga gaya kepemimpinan transformasional tidak cocok dipakai pada dinas pendidikan kota Surabaya dan masih perlu dicarikan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya atau juga dapat dicobakan gaya kepemimpinan lain

yang sesuai dan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pada dinas pendidikan kota Surabaya.

2. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dinas pendidikan kota Surabaya, hal ini sangat perlu ditingkatkan lebih dalam lagi. Jika organisasi bermaksud untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang lebih baik, maka hal yang terkait erat dengan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja sebagai faktor yang mendukung terhadap tujuan tersebut perlu diperhatikan. Kendala-kendala yang terkait dengan disiplin kerja untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai/staf, agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah, tata tertib/peraturan yang jelas, penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas, tata kerja yang sederhana dan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.
3. Perlu mendapat perhatian serius dan penghargaan dari pihak pimpinan unit kerja khusus kepada pegawai golongan terendah sampai kepada pegawai tingkat kepala seksi yaitu adanya jenjang karir yang jelas dan pasti serta promosi sesuai dengan prestasi kerja mereka.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini atau penggunaan konsep kepemimpinan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, mengingat dari hasil penelitian ini diketahui masih terdapat 53,7% faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Balitbang. 2003. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta
- Cooper, Dobald R dan C. William Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. 2007. *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional 2005–2009*, Pusat Informasi dan Humas Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia*, diterjemahkan oleh Mohammad Mas'ud, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et.al. 1992. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Kartini Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Harsiwi Agung, M. 2003. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*. Yogyakarta: Artikel
- Manullang, M. 1992. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya.
- Nawawi, Hadawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press
- Siagian, Sondang, P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Stanis S. Uyanto. 2006. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Suharsimi Arikunto. 1991. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung: CV. Alfabeta Bandung.

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Cetakan Ketiga, Bandung: CV. Alfabeta Bandung.
- Tohardi Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Westra, Pariata, Sutarto, dan Ibnu Syamsi. 1990. *Ensiklopedia Administrasi*, Yogyakarta: Haji Masagung.
- Yulk Gary. 2000. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, diterjemahkan oleh Budi Suprianto 2005. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia