

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA DINAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN BATANGHARI**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

Oleh :

**Nama : Rafini Ninda Oktaviona
Nim : 1900861201186
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Rafini Ninda Oktaviona
Nim : 1900861201186
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi I



Sakinah AS, SF, MM

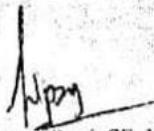
Pembimbing Skripsi II



Andri Yandi, SE, MM

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen





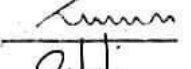
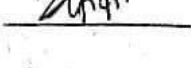
Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Senin
Tanggal : 14 Agustus 2023
Jam : 08.00-10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Osrta Hapsara, SE, MM	Ketua	
Andri Yandi, SE, MM	Sekretaris	
Hj. Reni Devita, SE, MM	Penguji Utama	
Sakinah AS, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen



Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAA, Ak, CA, CMA



Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rafini Ninda Oktaviona
Nim : 1900861201186
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : 1. Sakinah AS, SE, MM
2. Andri Yandi, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 28 Agustus 2023
Yang Membuat Pernyataan



Rafini Ninda Oktaviona

ABSTRACT

(RAFINI NINDA OKTAVIONA / 1900861201186 / 2023 / THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF EDUCATION AND CULTURE DEPARTMENT OF BATANGHARI DISTRICT / SUPERVISOR I SAKINAH AS, SE, MM. / SUPERVISOR II ANDRI YANDI, SE, MM.)

Transformational leadership style plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the transformational leadership style and the performance of employee performance, and to find out and analyze the effect of transformational leadership style on the employee performance at the office education and culture department of Batanghari district.

Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = a+b.X+e$. The distribution of questionnaires with a then the sample in this study amounted to 68 people respondent.

The regression coefficient for Transformational Leadership Style (X) is 0.608, meaning that if the Transformational Leadership Style (X) experiences an increase of 1, the performance (Y) of the employees of the Batanghari Regency Education and Culture Office increases by 0.608.

The correlation coefficient of the value of $R = 0.545$ means that Transformational Leadership Style (X) has a strong relationship with performance (Y) for employees of the Batanghari Regency Education and Culture Office which is 0.545.

The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0.307$ (30.7%), which means that Transformational Leadership Style (X) is able to explain Performance (Y) to employees of the Batanghari District Education and Culture Office, namely 30.7% and the remaining 69.3% is explained by other variables not examined in this study. Such as: Discipline, Compensation, Incentives, Work Environment etc.

Keyword : Transformational Leadership Style and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ibu saya Nurbaini, S.Pd.SD dan Ayah saya A. Rafiq dan saudara kandung saya Ardhino Dwi Renofa yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Sakinah AS, SE, MM dan Bapak Andri Yandi, SE, MM. Selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran

sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Muhammad Alhudhori, SE, MM., selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada pihak instansi yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, 28 Agustus 2023

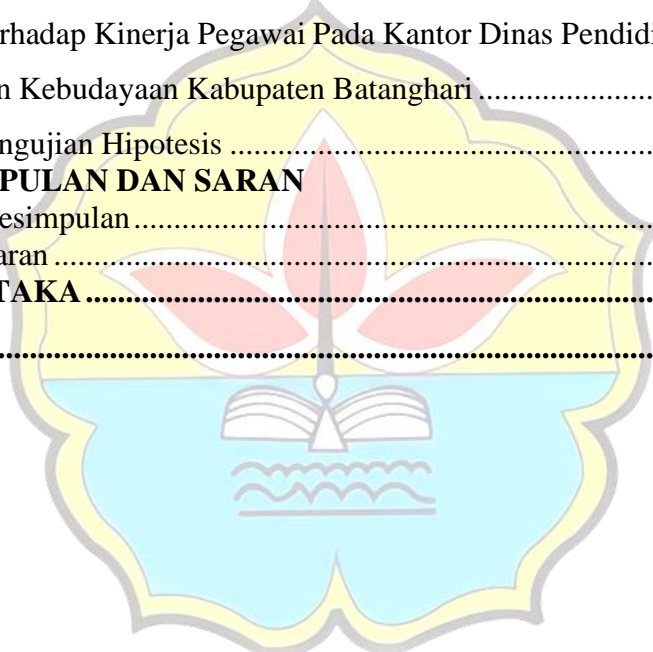
Rafini Ninda Oktaviona

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Konsep Ekonomi	10
2.1.2 Konsep Manajemen	11
2.1.3 Fungsi Manajemen	12
2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.6 Konsep Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.1.7 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional	20
2.1.8 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.9 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	22
2.1.10 Konsep Kinerja	23
2.1.11 Tujuan Kinerja	25

2.1.12	Dimensi Kinerja.....	26
2.1.13	Indikator Kinerja.....	30
2.1.14	Hubungan antar Variabel.....	31
2.1.15	Penelitian Terdahulu.....	32
2.1.16	Kerangka Pemikiran.....	34
2.1.17	Hipotesis Penelitian.....	34
2.2	Metode Penelitian.....	35
2.2.1	Metode Penelitian yang Digunakan.....	35
2.2.2	Jenis dan Sumber Data.....	35
2.2.3	Teknik Pengumpulan Data.....	36
2.2.4	Teknik Penarikan Sampel.....	37
2.2.5	Teknik Analisis.....	37
2.2.6	Alat Analisis.....	38
2.2.7	Operasional Variabel.....	40
BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI		
3.1	Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.....	42
3.2	Visi dan Misi.....	43
3.3	Struktur Organisasi.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1	Karakteristik Responden.....	46
4.1.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.1.1.2	Responden Berdasarkan Umur.....	46
4.1.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.1.1.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Tansformasional.....	48
4.1.3	Deskripsi Variabel Kinerja.....	53
4.1.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan	

Kebudayaan Kabupaten Batanghari	58
4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana	58
4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	59
4.1.4.3 Uji Hipotesis t.....	60
4.2 Analisis dan Pembahasan	61
4.2.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.....	61
4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari	62
4.2.3 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari	63
4.2.4 Pengujian Hipotesis	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	66
5.1 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022	4
1.2.	Survei Awal Gaya Transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari	5
1.3	Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022	6
2.1.	Penelitian Terdahulu	33
2.2	Operasional Variabel.....	41
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	46
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kharisma.....	49
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Motivasi Inspirasi	50
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Stimulasi Intelektual	51
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Perhatian yang Individual	52
4.9	Rekap Jawaban 8 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	53
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Target	54
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja	55
4.12	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Waktu Penyelesaian.....	56
4.13	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Taat Asas	57
4.14	Rekap Jawaban 8 Indikator Kinerja.....	57
4.15	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	58
4.16	Uji Korelasi dan Determinasi.....	59
4.17	Uji t (Parsial).....	60
4.18	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Gaya Kepemimpinan Transformasional	61
4.19	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Kinerja.....	62

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	34
3.1	Bagan Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian	72
2.	Tabulasi Data Ordinal	74
3.	Tabulasi Data Setelah MSI.....	78
4.	Output SPSS.....	82



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang diiringi dengan pesatnya kemajuan teknologi, sejarah peradaban manusia telah menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan. Kuat atau tidaknya, berhasil atau tidaknya, maju atau mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Akan tetapi, kepemimpinan yang bagaimana yang dibutuhkan dalam kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi, tentunya dibutuhkan kepemimpinan ideal.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari memiliki tugas pokok yaitu, meningkatkan akses layanan pendidikan, meningkatkan mutu layanan pendidikan, dan meningkatkan apresiasi terhadap budaya dan nilai-nilai kearifan lokal.. Saat ini kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dipimpin oleh kepala kantor yang membawahi 68 orang yang terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan TKD (Tenaga Kontrak Daerah). Sehingga, membutuhkan kepemimpinan yang baik agar kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dapat menciptakan hubungan yang baik kepada anggota maupun *stakeholder* lainnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menentukan organisasi. Manajemen Sumber daya Manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan

berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi kinerja yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan (Kasmir :2016). Dari uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal.

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbedabeda dapat menentukan jalannya sendiri.

Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan professional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Pegawai diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten
Batanghari Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
2018	64	-
2019	70	9,37%
2020	77	10%
2021	77	-
2022	68	(-69,3%)

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Jambi

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Batanghari jambi selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2019 jumlah pegawai yaitu 70 orang atau sebesar 9,37%, tahun 2020 jumlah pegawai mengalami kenaikan yaitu 77 orang atau sebesar 10%, kemudian tahun 2022 jumlah pegawai mengalami penurunan kembali yaitu 68 orang atau sebesar -69,3%.

Melihat masih rendahnya komitmen kinerja pegawai pada organisasi di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakatnya, ternyata tidak hanya kurang absensi kehadirannya dalam pekerjaannya, tetapi ternyata gaya kepemimpinanikuk berperan dalam memberikan kenaikan dan penurunan kinerja pegawai tersebut. Gaya Kepemimpinan kepala dinas yang cenderung trasformatif dan kurang tegas harus mempunyai wibawa dan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam memberikan contoh yang baik kepada para pegawai, dengan ketidak tegasan tersebut para pegawai jadi seenaknya untuk masuk dan tidak masuk pada saat jam pekerjaan, sedangkan budaya organisasi harus diarahkan membiasakan diri seorang pegawai yang merupakan abdi masyarakat untuk meninggalkan kebiasaan-kebiasaan dalam hal-hal buruk, seperti budaya tidak menghargai waktu, menganggap

permasalahan besar dikecil-kecilkan, rasa tanggung jawab kurang dan sebagainya. Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

Berikut ini tabel gambaran survei awal Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari :

Tabel 1.2
Survei Awal Gaya Transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

No	Pernyataan	SETUJU		TIDAK SETUJU	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Kepala dinas memiliki komitmen yang dapat dipercaya oleh Karyawannya	49	49%	19	19%
2.	Kepala dinas mampu menciptakan semangat karyawan dalam berkerja	52	52%	16	16%
3.	Kepala dinas memberikan penghargaan jika karyawan berkerja dengan baik	25	25%	43	43%
4.	Kepala dinas memberikan ide ide kreatif yang baru kepada karyawan dalam Bekerja	32	32%	36	36%
RATA-RATA		39,5%		28,5%	

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Jambi

Berdasarkan tabel 1.2 hasil penelitian awal menunjukan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Jambi belum maksimal. Dengan angka 39,5% ini menunjukan bahwa masih adanya indikasi yang belum optimal pada Gaya Kepemimpinan Transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Jambi.

Selain itu ketidak tegasan yang terjadi pada kepala dinas PDK Batanghari di perlihatkan ketika apabila kepala dinas tidak berada dilokasi pegawai tidak

maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atas dan kurang amanah dalam menjalankan tugas pegawai dan sebagainya.

Adapun target dan realisasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022

Tahun	Program Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari	Target Layanan (%)	Realisasi (%)
2018	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan akses layanan pendidikan yang akuntabel • Meningkatkan mutu layanan pendidikan • Meningkatkan apresiasi terhadap budaya dan nilai-nilai kearifan lokal 	100	75,41
2019	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan layanan pendidikan yang efektif dan akuntabel • Meningkatkan mutu layanan pendidikan yang efisien • Meningkatkan apresiasi terhadap budaya dan nilai-nilai kearifan lokal 	100	74,25
2020	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan akses layanan pendidikan yang efisien • Meningkatkan mutu layanan pendidikan • Meningkatkan apresiasi terhadap budaya dan nilai-nilai kearifan lokal 	100	71,3
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan akses layanan pendidikan • Meningkatkan mutu layanan pendidikan • Meningkatkan apresiasi terhadap budaya dan nilai-nilai kearifan lokal 	100	77,08
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan akses layanan pendidikan • Meningkatkan mutu layanan pendidikan • Meningkatkan apresiasi terhadap budaya dan nilai-nilai kearifan lokal 	100	73,91

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Jambi

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa program kerja kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Batanghari jambi selama 5 tahun terakhir masih belum mencapai target standar Instansi.

Menurunya kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari tentunya di sebabkan oleh beberapa faktor diduga di antaranya faktor Kepemimpinan Transformasional. Pernyataan ini di dukung oleh Sugianto (2011) baik buruknya kinerja seorang pegawai salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin pegawainya.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan

tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja.

Kinerja pegawai juga sangat berpengaruh atas keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Jika kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Batanghari Jambi pada umumnya bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh atasan.

Hal inilah yang menjadi acuan peneliti untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari terutama hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan pegawai, sehingga bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian dan fenomena dalam latar belakang tersebut diatas, dan untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap kinerja pegawai, perlu di adakan penelitian lebih intensif. Oleh sebab itu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah seperti berikut:

1. Jumlah pegawai mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar -69,3%.

2. Survei awal Gaya Kepemimpinan Transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Jambi belum maksimal. Dengan angka 39,5% ini menunjukkan bahwa masih adanya indikasi yang belum optimal pada Gaya Kepemimpinan Transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Jambi.
3. Kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Batanghari jambi selama 5 tahun terakhir masih belum mencapai target standar Instansi.

1.3 Rumusan masalah

Maka dari identifikasi masalah di atas akan menimbulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala dinas dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Batanghari Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala dinas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Batanghari Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala dinas dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Batanghari Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala

dinas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Batanghari Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan bagi penulis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Motivasi dan Kinerja.

2. Manfaat Manajerial

Hasil penelitian diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari guna perbaikan kebijakan kepegawaian.

3. Bagi Universitas

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengembangan pengetahuan di Universitas Batanghari.

4. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi terkait tentang pentingnya motivasi bagi para pegawai, hal ini dimaksud untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sabagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala befikir khusus dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Menurut Alwi, dkk (2013:312) tinjauan pustaka adalah sebuah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada sebelumnya diatas rencana penelitian. Dalam hal ini serupa bahwa tinjauan pustaka ialah fungsi hipotesis dalam penelitian.

2.1.1 Konsep Ekonomi

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu οἶκος (oikos) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan νόμος (nomos) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh Xenophone (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul *Oikonomikus* (Nazir, 2010:14).

Menurut Samuelson (Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana oran-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw (Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat

disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

2.1.2 Konsep Manajemen

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2014;2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu

tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan

koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Henry Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan

kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Dessler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara

manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016:8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama dengan organisasi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan

organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

2.1.6 Konsep Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Suwatno (2019 :107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpinnya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Sodikin (2017:163) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya. Sedangkan Menurut

Northose (2013:177) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang tinggi dan peduli akan kebaikan bersama Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

2.1.7 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Edison (2016:98-99) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap

perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.1.8 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa dimensi gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra (2010:56) :

1. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru.

Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.9 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra (2010:56) :

1. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh

bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.10 Konsep Kinerja

Menurut Stolovitch and Keeps (1992:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus

memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donnelly, dkk (1994:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya

kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Muhammad Zainur (2010: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

2.1.11 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2.1.12 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Edison (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dimensi kinerja pegawai menurut Wibowo (2013:160) adalah sebagai berikut:

1. Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat pekerja dalam seminggu.

2. Kualitas

Kualitas, biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan.pada dasarnya,ukuran 5dikatakan dengan yang dilakukan.

4. *Cycle Time*

Cycle Time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses.pengukuran *Cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan.Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin,computer,kendaraan bahkan orang. Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya Kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru di pergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit

informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan,

menadapatkan kesimpulan, dan membutan keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kbijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinansehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusanatau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.13 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Surdamayanti (2016:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta

perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.1.14 Hubungan antar Variabel

Dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan setiap pegawai atau bawahan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai

tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal atau strategi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dan efisien harus dilaksanakan sebagai satu sistem. Dalam kondisi seperti itu berarti kinerja perlu dikelola atau dibentuk dalam suatu wadah manajemen yang dikepalai oleh seseorang pemimpin. Pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinan yang dikehendaki sesuai dengan lingkungan kerja pegawai atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menentukan pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin tidak akan efektif dan efisien tanpa kegiatan evaluasi kinerja atau evaluasi berbasis kompetensi, karena hasilnya merupakan informasi yang menjadi dasar dalam merancang dan menindaklanjuti kegiatan organisasi atau badan usaha dimasa mendatang.

2.1.15 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terlebih dulu melakukan suatu penelitian yang akan menjadi pedoman dalam penelitian ini. Hasil dari beberapa penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi di dalam penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

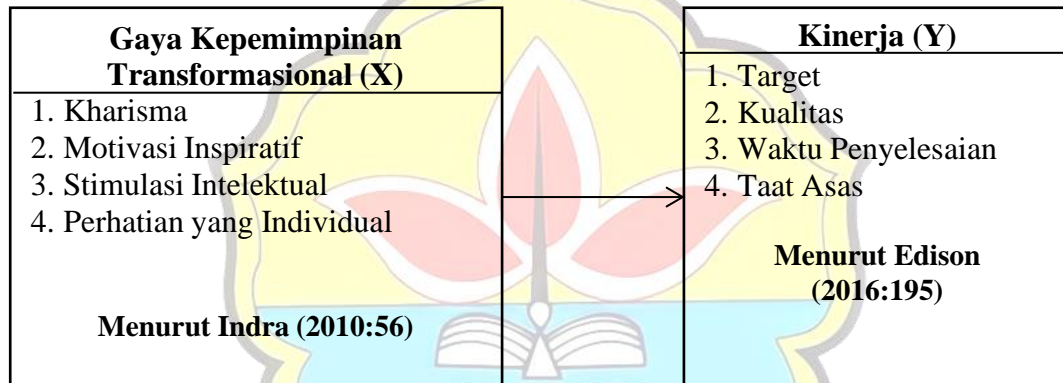
No	Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	2017	Muhammad Rizal Corebima	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Pallangga Kab.Gowa	Berdasarkan hasil penelitian, dimana terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Pallangga Kab.Gowa
2.	2014	Muizu	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara	Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara.
3.	2015	Azwar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar	Berdasarkan hasil penelitian, dimana terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Olah Data Tahun 2023

2.1.16 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari”. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 2.1
Bagan kerangka pemikiran

2.1.17 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga gaya kepemimpinan transformasional baik dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Tinggi.

2. Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari. Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer

Menurut Sekaran (2011:76) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari mengenai faktor pendukung kinerja pegawai.

2. Data sekunder

Menurut Sekaran (2011:76) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan (*Library Research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari
2. Angket (Kursioner)

2.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi

dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Teknik Penarikan Sample

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari tahun 2022 sebanyak 68 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Teknik Analisis

Untuk menghitung tanggapan pegawai terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225) sebagai berikut :

Skala Pengukuran Instrumen

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Baik (STB)/Sangat Rendah (SR)	1
Tidak Baik (TB)/Rendah (R)	2
Cukup Baik (CB)/Sedang (S)	3
Baik (B)/Tinggi (T)	4
Sangat Baik (SB)/Sangat Tinggi (ST)	5

Sumber : Husein (2011 : 225)

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sample} \\
 \text{Skor tertinggi} &= \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sample} \\
 \text{Skor terendah} &= 1 \times 68 \\
 &= 68 \\
 \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 68 \\
 &= 340
 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sample

m = Nilai skor tinggi

$$\begin{aligned}
 \text{RS} &= \frac{68(5-1)}{5} \\
 &= 54,4
 \end{aligned}$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

Rentang Skala	Kategori
68-122,3	Sangat Tidak Baik (STB)/Sangat Rendah (SR)
122,4-176,7	Tidak Baik (TB)/Rendah (R)
176,8-231,1	Cukup Baik (CB)/Sedang (S)
231,2-285,5	Baik (B)/Tinggi (T)
285,6-340	Sangat Baik (SB)/Sangat Tinggi (ST)

2.2.6 Alat Analisis

1 .Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari tahun 2018 – 2022 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

X = Gaya Kepemimpinan Transformasional

e = error

2. Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih).

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 -0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi (r) dan determinasi (R²) digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan R² dengan 100 % (R² x 100 %).

3. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel Profesionalisme

Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan Kinerja Pegawai (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Gaya Kepemimpinan

Transformasional (X) terhadap variabel terkait Kinerja Pegawai (Y)

Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) Gaya Kepemimpinan

Transformasional (X) terhadap variabel terkait Kinerja Pegawai (Y)

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan

berikut : $\alpha = 5\%$ dan *Degree Of Freedom* (DF) = (n- k - 1) atau 68-1-1 = 66 dan t tabel = 1,66140.

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak Hi diterima artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima Hi ditolak tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.7 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Untuk memudahkan penentuan data

yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	Gaya Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka. Menurut Indra (2010 :56)	1. Kharisma	1. Melakukan pendekatan Sistematis 2. Melakukan tindakan Paling Tepat	Ordinal
		2. Motivasi Inspirasi	3. Menggerakkan semua kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. 4. Memotivasi pegawainya untuk menimbulkan Keahlian yang dipunya saat bekerja	Ordinal
		3. Stimulasi Intelektual	5. Memahami pola komunikasi terhadap bawahan agar terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan. 6. Memberitahu pegawai bagaimana cara mengerjakan pekerjaan pegawai.	Ordinal
		4. Perhatian yang Individual Menurut Indra (2010 :56)	7. Menggunakan jabatan secara efektif 8. Menginstruksikan dengan baik.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison (2016:195)	1. Target	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur	Ordinal
		2. Kualitas	3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 4. Kemampuan menentukan ukuran volume	Ordinal
		3. Waktu Penyelesaian	5. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 6. Melakukan hubungan yang baik antara karyawan	Ordinal
		4. Taat Asas Menurut Edison (2016:195)	7. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab 8. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM INSTANSI

3.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Batanghari

Dinas Pendidikan telah menjadi sejarah yang tak terlupakan bagi Indonesia. Keberadaan Dinas Pendidikan sudah ada sejak Belanda melakukan penjajahan di tanah air ini. Dengan kata lain, pada masa sulit tersebut, para founder Indonesia yang jasanya tidak terkira bagi bangsa ini, ternyata sudah mengadakan proses pendidikan meski dilakukan secara sembunyi-sembunyi. Saat itu, warga Indonesia tetap semangat belajar meski berada di tengahnya berkecamuknya peperangan, maka bermunculan para cendekiawan keturunan yang sukarela mengajarkan rakyat Indonesia untuk bisa membaca dan menulis. Pada saat itulah, muncul perkumpulan yang dinamakan 'Tiga Serangkai' yang terdiri dari para cendekiawan Indonesia. Dari tahun ke tahun bangsa Indonesia banyak yang dapat menulis serta membaca sehingga pada 20 Oktober 1928, lahirlah Sumpah Pemuda yang diprakarsai oleh pemuda-pemuda Indonesia. Sejak saat itu, pendidikan dilakukan terang-terangan dan tidak ada lagi rasa takut untuk menuntut ilmu, dengan Sumpah Pemuda Indonesia bertekad untuk bersatu melawan penjajah di muka bumi ini. Ringkas cerita, Indonesia berhasil menjadi negara yang merdeka pada 17 Agustus 1945 yang mendapatkan sambutan dari seluruh Indonesia. Pada saat yang sama, berdiri pula Dinas Nasional yang saat ini bernama Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, kemudian masalah pendidikan di Indonesia perlahan menemukan darahnya yang sempat tersendat oleh tekanan penjajah. Terkait

dengan sejarah Dinas Pendidikan Nasional, selanjutnya terjadi perkembangan pada 1981. Saat itu, Pemerintah Indonesia mengeluarkan sebuah Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1981 yang isinya menerapkan bahwa sebagian urusan pendidikan yang ada di Indonesia ini, diserahkan kepada pemerintah yang ada di daerah. Saat itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dipelopori oleh sosok Dr. Moch Yamin. Selanjutnya, pada 1989 pemerintah kembali mengeluarkan Peraturan No. 11 Tahun 1989 yang berisi penyerahan sebagian urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan kepada pemerintah daerah. Kemudian disusul pada 1990 dengan keluarnya Perda No. 3 Tahun 1990 yang membahas tentang dibentuknya dinas dan juga cabang dinas pendidikan dan kebudayaan salah satunya di Kabupaten Batanghari. Kemudian disusul dengan kebijakan pada tahun 2001 tentang Otonomi Daerah sehingga masalah pendidikan di sebuah daerah menjadi tanggung jawab daerah masing-masing meski memang harus tetap melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan Nasional di pusat. Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dikepalai oleh Dra. Jamilah sebagai kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari. Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari berada di Muara Bulian, Kec. Muara Bulian, Kabupaten Batang Hari, Jambi 36613.

3.2 Visi dan Misi

Visi :

“Terwujudnya Layanan Pendidikan yang Merata dan Berkualitas untuk Mewujudkan Insan Batang Hari Bertaqwa, Cerdas dan Berkarakter “.

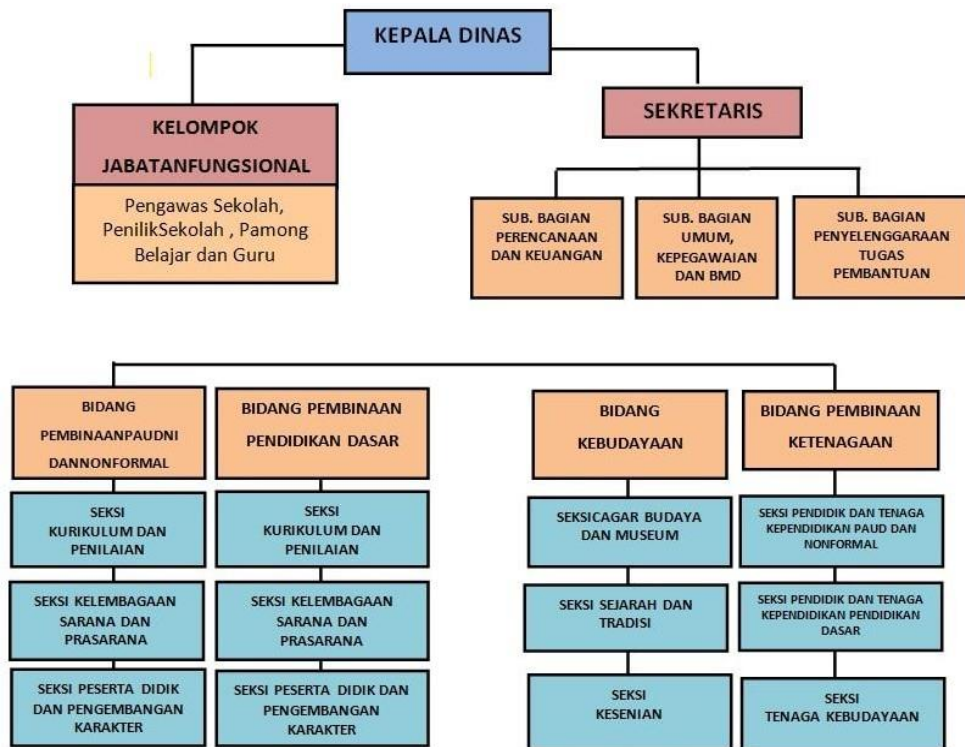
Misi :

Misi adalah tugas yang diemban dan ingin diwujudkan oleh Instansi sebagai penjabaran atas visi yang ditetapkan dengan pernyataan misi diharapkan seluruh aparatur dan pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal eksistensi serta peranan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk mewujudkan visi sebagaimana yang telah ditetapkan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari menetapkan Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan akses layanan pendidikan
2. Meningkatkan mutu layanan pendidikan
3. Meningkatkan apresiasi terhadap budaya dan nilai-nilai kearifan lokal.

3.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sistem kerja sama yang dijalankan sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan suatu sistem kerja sama yang baik dan terkoordinasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Agar memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dalam suatu tujuan yang ditentukan dan yang akan dicapai, struktur organisasi juga menggambarkan tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat diperhatikan dengan struktur organisasi. Adanya pembagian tugas dalam suatu kerja sama akan membuat semakin jelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab suatu organisasi. Struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Tahun 2023

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 68 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	36	53
2.	Laki-Laki	32	47
	Jumlah	68	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 53% sedangkan yang laki-laki sebanyak 47%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-25	8	12
2.	26-30	13	19
3.	31-35	27	40
4.	> 35	20	29
	Jumlah	68	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 31-35 tahun sebanyak 40%, umur 20-25 tahun sebanyak 12%, umur 26-30 tahun sebanyak 19% dan umur >35 tahun sebanyak 29%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	11	16
2.	D3	10	15
3.	S1	30	44
4.	S2	17	25
	Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan responden terbanyak dengan pendidikan S1 sebanyak 30 orang, dengan persentase 44%. Pendidikan SMA sebanyak 16%, pendidikan D3 sebanyak 15%, dan pendidikan S2 sebanyak 25%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat

pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 2	7	10
2.	3 – 4	11	16
3.	5 – 6	18	27
4.	>6	32	47
	Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu >6 tahun dengan persentase sebesar 47%, 1-2 tahun sebanyak 10% dan 3-4 tahun sebanyak 16% dan 5-6 tahun sebanyak 27%.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

Analisis gaya kepemimpinan transformasional pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Kharisma

Dimana Kharisma berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kharisma

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari melakukan pendekatan sistematis terhadap bawahannya	-	5	18	30	15	256	Baik
2.	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari selalu melakukan Tindakan yang paling tepat	-	-	25	33	10	257	Baik
Total							513	
Rata-rata							256,5	Baik

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menilai Kharisma berada pada skor 256,5 artinya dapat dikategorikan Baik karena berada pada rentang skala 231,2-285,5.

2. Motivasi Inspirasi

Dimensi Motivasi Inspirasi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Inspirasi

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menggerakkan semua kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya	-	-	16	39	13	269	Baik
2.	Kepala Dinas memotivasi pegawainya untuk menimbulkan Keahlian yang dipunya saat bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari	-	-	28	32	8	252	Baik
Total							521	
Rata-rata							260,5	Baik

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menilai Motivasi Inspirasi berada pada skor 260,5 artinya dapat dikategorikan Baik karena berada pada rentang skala 231,2-285,5.

3. Stimulasi Intelektual

Dimensi Stimulasi Intelektual berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Stimulasi Intelektual

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Memahami pola komunikasi terhadap bawahan agar terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan.	-	4	22	35	7	249	Baik
2.	Memberitahu pegawai bagaimana cara mengerjakan pekerjaan pegawai.	-	6	17	37	8	251	Baik
	Total						500	
	Rata-rata						250	Baik

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menilai Stimulasi Intelektual berada pada skor 250 artinya dapat dikategorikan Baik karena berada pada rentang skala 231,2-285,5.

4. Perhatian yang Individual

Dimensi Perhatian yang Individual berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Perhatian yang Individual

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menggunakan jabatan secara efektif saat bekerja.	-	8	16	31	13	253	Baik
2.	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menginstrusikan tugas dengan baik kepada bawahannya.	-	-	21	34	13	256	Baik
Total							509	
Rata-rata							254,5	Baik

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menilai Perhatian yang Individual berada pada skor 254,5 artinya dapat dikategorikan Baik karena berada pada rentang skala 231,2-285,5.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Rekap Jawaban 4 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kharisma	256,5	Baik
2.	Motivasi Inspirasi	250	Baik
3.	Stimulasi Intelektual	260,5	Baik
4.	Perhatian yang Individual	254,5	Baik
Rata-rata		255,38	Baik

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu Stimulasi Intelektual sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 260,5. Sedangkan dimensi Motivasi Inspirasi dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 250. Dan rata-rata dari jawaban Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 255,38.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Target

Dimana target berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	-	6	17	35	10	253	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur	-	2	20	39	7	255	Tinggi
	Total						508	
	Rata-rata						254	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menilai Target berada pada skor 254 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 231,2-285,5.

2. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	25	32	11	258	Tinggi
2.	Kemampuan pegawai menentukan volume pekerjaan	-	9	16	36	7	245	Tinggi
	Total						503	
	Rata-rata						251,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menilai Kualitas Kerja berada pada skor 251,5 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 231,2-285,5.

3. Waktu Penyelesaian

Dimana waktu penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	12	16	34	6	238	Tinggi
2.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	-	3	20	35	10	256	Tinggi
	Total						494	
	Rata-rata						247	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 247 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 231,2-285,5.

4. Taat Asas

Dimana Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	-	-	21	39	8	259	Tinggi
2.	Setiap hasil kerja pegawai harus dipertanggung jawabkan	-	-	24	34	10	258	Tinggi
	Total						517	
	Rata-rata						258,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menilai Taat Asas berada pada skor 258,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 231,2-285,5.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Rekap Jawaban 4 Dimensi Kinerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Target	254	Tinggi
2.	Kualitas Kerja	251,5	Tinggi
3.	Waktu Penyelesaian	247	Tinggi
4.	Taat Asas	258,5	Tinggi
	Rata-rata	252,8	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Taat Asas sebagai yang tertinggi

dengan rata-rata skor sebesar 258,5. Sedangkan dimensi Waktu Penyelesaian dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 247. Dan rata-rata dari jawaban dimensi kinerja sebesar 252,8.

4.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 22. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	.414		2.194	.034
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya

adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,909 + 0,608X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai konstanta sebesar 0,909. Nilai koefisien regresi variabel X sebesar 0,608. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,608 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari meningkat 1 maka kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari akan meningkat sebesar 0,608.

4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100$ %).

Tabel 4.16
Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.307	.279	.34390

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,545 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,307 angka ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) mampu mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 30,7% dan sisanya sebesar 69,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

4.1.4.3 Uji Hipotesis t

Menghitung t_{tabel} (Sarwono,2012 :191), menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau $68-2 = 66$ dan $t_{tabel} = 1,66827$

Tabel 4.17
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	.414		2.194	.034
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,056 >$

1,66827(t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kantor Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator
Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Skor	Ket
1	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari melakukan pendekatan sistematis terhadap bawahannya	256	Baik
2	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari selalu melakukan Tindakan yang paling tepat	257	Baik
3	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menggerakkan semua kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.	269	Baik
4	Kepala Dinas memotivasi pegawainya untuk menimbulkan Keahlian yang dipunya saat bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari	252	Baik
5	Memahami pola komunikasi terhadap bawahan agar terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan.	249	Baik
6	Memberitahu pegawai bagaimana cara mengerjakan pek pegawai.	251	Baik
7	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menggunakan jabatan secara efektif saat bekerja.	253	Baik
8	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menginstrusikan tugas dengan baik kepada bawahannya.	256	Baik
	Total	2.043	
	Rata-Rata	255,38	Baik

Sumber : Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 255,38. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari selalu melakukan Tindakan yang paling tepat sebesar 257. Sedangkan skor terendah yaitu berkaitan dengan Kurangnya memahami pola komunikasi terhadap bawahan agar terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan sebesar 249.

4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	253	Tinggi
2	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur	255	Tinggi
3	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	258	Tinggi
4	Kemampuan pegawai menentukan volume pekerjaan.	245	Tinggi
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	238	Tinggi
6	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	256	Tinggi
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	259	Tinggi
8	Setiap hasil kerja pegawai harus dipertanggung jawabkan	258	Tinggi
	Total	2.022	
	Rata-Rata	252,8	Tinggi

Sumber : Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 252,8. Artinya kinerja dinilai tinggi oleh karyawan. Jawaban konsumen

tertinggi yaitu berkaitan dengan Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sebesar 259. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sebesar 238.

4.2.3 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 0,608 artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) mengalami peningkatan 1 maka kinerja (Y) pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari naik sebesar 0,608.

Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,545$ artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja (Y) Pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari yang sebesar 0,545.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,307$ (30,7%) yang artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) mampu mempengaruhi Kinerja (Y) pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari yaitu sebesar 30,7% dan sisanya 69,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis

Gaya Kepemimpinan Transformasional yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional ini diajukan 2 hipotesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis 1

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja diduga baik dari hasil Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan. Adapun karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan nilai rata-rata 255,38 jika dilihat pada rentang skala yaitu 231,2-285,5. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari adalah Baik, dimana indikator-indikator pada Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu menjelaskan pengaruh terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.

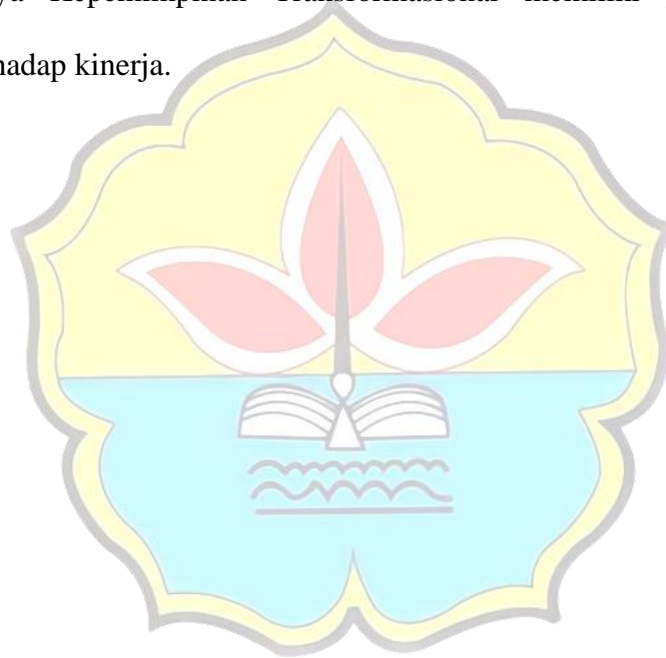
2. Kinerja

Kinerja dengan rata-rata 252,8 berada pada rentang skala 231,2-285,5. Artinya kinerja pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari adalah Tinggi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional ini berada pada kinerja sangat

baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional pegawai ini diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pegawai sebesar 0,608. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

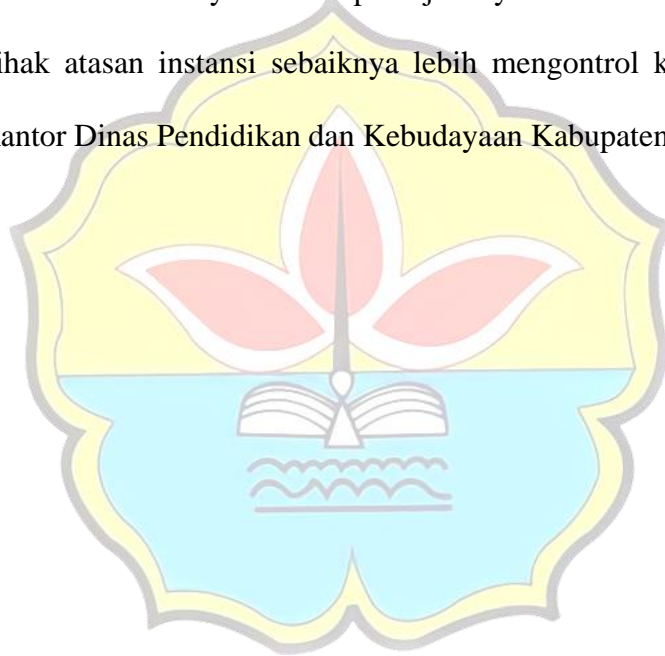
Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dengan nilai 255,38 Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari berkategori baik. Skor Kinerja (Y) dengan nilai 252,8 Artinya kinerja pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari tinggi.
2. Koefisien korelasi $(r) = 0,545$ artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y) Pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari sebesar 0,545. Koefisien determinasi $(R^2) = 0,307$ atau 30,7% sisanya 69,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll. Dari perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,056 > 1,66827$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.

5.2 Saran

Bagi pihak Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan Skor terendah dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) yaitu Kurangnya memahami pola komunikasi terhadap bawahan agar terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan instansi sebaiknya lebih memahami pola komunikasi terhadap bawahan agar terciptanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.
2. Skor terendah dari Kinerja (Y) pada penelitian ini yaitu dalam hal Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan instansi sebaiknya lebih mengontrol kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Indra Kharis. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 3 No. 1 Maret 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

- Perusahaan.** Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi IV. Salemba Empat : Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Gaya
- Wirjayanti, Fitri. 2014. *Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru*. Skripsi Riau : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*, Edisi Krtiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Zainur Roziqin, Muhamad. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

LAMPIRAN
SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai.
Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Rafini Ninda Oktaviona

Nim : 1900861201186

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan Kabupaten Batanghari.

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya sesuai kondisi yang sebenarnya. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 03 Juli 2023
Hormat Saya

Rafini Ninda Oktaviona

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20 -25 Tahun 31-35 Tahun
 26 - 30 Tahun > 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA D3
 S1 S2
5. Lama Menjadi Pegawai : 1 - 2 Tahun

3 - 4 Tahun

5 - 6Tahun

>6 Tahun



KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (√) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini :

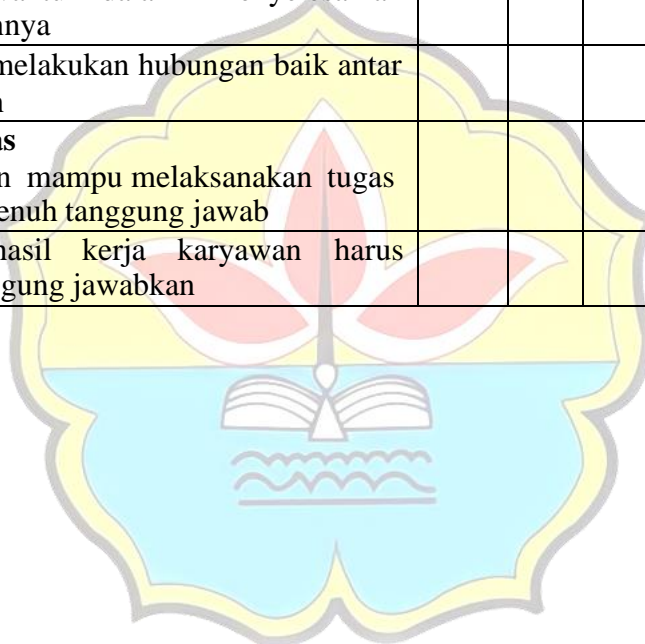
- | | |
|----------------------------|---------------------|
| 1. Sangat Tidak Baik (STB) | 4. Baik (B) |
| 2. Tidak Baik (TB) | 5. Sangat Baik (SB) |
| 3. Cukup Baik (CB) | |

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

NO	PERNYATAAN	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1.	Kharisma Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari melakukan pendekatan sistematis terhadap bawahannya					
2.	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari selalu melakukan Tindakan yang paling tepat					
3.	Motivasi Inspirasi Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menggerakkan semua kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya .					
4.	Kepala Dinas memotivasi pegawainya untuk menimbulkan Keahlian yang dipunya saat bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari					
5.	Stimulasi Intelektual Memahami pola komunikasi terhadap bawahan agar terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan.					
6.	Memberitahu pegawai bagaimana cara mengerjakan pekerjaan pegawai.					
7.	Perhatian yang Individual Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menggunakan jabatan secara efektif saat bekerja.					
8.	Kepala Dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari menginstrusikan tugas dengan baik kepada bawahannya.					

Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Target Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur.					
3	Kualitas Kerja Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					
4	Kemampuan anda menentukan ukuran volume					
5	Waktu Penyelesaian Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
6	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan					
7	Taat Asas Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
8	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan					



Tabulasi Data Ordinal

No	GAYA KEPEMIMPINAN (X)								Total
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	
1	2	4	4	5	4	5	4	5	33
2	4	4	4	4	5	2	2	4	29
3	2	4	4	4	3	5	5	2	29
4	4	4	3	3	2	2	2	3	23
5	2	4	4	4	3	5	2	2	26
6	4	3	3	4	2	2	5	3	26
7	2	4	4	3	3	4	2	2	24
8	2	5	4	4	3	3	2	2	25
9	4	5	3	3	3	3	2	3	26
10	4	4	2	4	3	3	5	3	28
11	4	4	3	3	3	3	2	2	24
12	4	3	4	3	3	4	5	3	29
13	4	4	3	3	2	3	2	3	24
14	4	4	3	4	3	3	5	4	30
15	4	4	3	3	3	3	3	3	26
16	4	3	4	3	3	3	3	3	26
17	4	4	3	3	3	3	3	2	25
18	4	4	3	3	3	4	4	3	28
19	3	4	3	3	3	3	3	3	25
20	4	3	3	3	3	3	3	3	25
21	4	4	3	3	2	3	4	3	26
22	4	4	3	3	3	3	3	3	26
23	4	3	3	4	3	3	3	4	27
24	3	4	3	3	3	3	4	3	26
25	4	4	3	3	4	4	3	4	29
26	4	3	4	3	3	3	4	3	27
27	3	4	3	3	3	3	3	3	25
28	4	3	3	4	3	3	3	4	27
29	4	4	3	3	3	3	3	3	26
30	4	4	3	3	3	3	3	3	26
31	3	3	4	3	3	3	3	4	26
32	3	3	3	4	3	3	3	3	25
33	3	4	3	3	3	3	4	3	26
34	4	3	3	3	4	3	3	4	27
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24

36	3	3	3	3	3	4	4	3	26
37	4	3	4	3	3	3	3	3	26
38	3	4	3	3	3	4	4	4	28
39	3	3	3	4	4	3	4	3	27
40	3	3	3	4	3	3	3	4	26
41	3	4	3	3	3	4	4	4	28
42	3	3	3	4	4	4	3	3	27
43	3	3	3	4	3	3	4	4	27
44	3	5	3	3	3	4	4	4	29
45	3	3	3	4	3	4	4	3	27
46	3	3	3	4	3	4	4	4	28
47	3	5	3	4	4	3	4	4	30
48	3	3	3	4	4	4	4	3	28
49	3	3	3	4	3	4	4	4	28
50	3	3	4	4	4	4	4	4	30
51	3	5	4	4	4	4	4	4	32
52	3	3	3	4	3	4	4	4	28
53	3	3	4	4	4	4	4	4	30
54	3	3	4	4	4	4	4	4	30
55	3	3	3	4	4	4	3	4	28
56	3	3	4	4	4	3	4	4	29
57	3	3	4	4	4	4	4	4	30
58	3	3	4	4	4	4	4	4	30
59	3	3	4	4	4	4	3	4	29
60	3	3	3	4	4	4	4	4	29
61	5	5	4	4	3	4	4	4	33
62	5	3	4	4	4	4	4	4	32
63	5	5	4	4	4	4	4	4	34
64	5	5	4	4	4	4	4	3	33
65	5	3	4	4	4	3	4	4	31
66	5	5	4	4	4	4	4	4	34
67	5	5	4	4	4	4	4	4	34
68	5	5	4	4	4	4	4	4	34

No	KINERJA (Y)								Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	2	2	3	4	4	2	4	4	25
2	5	5	3	4	2	4	3	5	31
3	5	5	5	5	4	2	3	5	34
4	3	3	3	4	2	5	3	5	28
5	5	5	3	4	4	4	3	4	32
6	3	5	3	5	2	4	5	5	32
7	5	5	5	4	4	5	3	5	36
8	3	3	3	4	2	2	3	4	24
9	5	5	3	4	4	4	3	5	33
10	2	5	3	5	2	4	3	5	29
11	5	5	3	2	4	5	3	4	31
12	2	5	5	2	4	4	5	5	32
13	5	5	3	4	5	4	3	5	34
14	2	5	3	2	4	5	3	4	28
15	3	5	3	4	4	4	3	5	31
16	5	3	3	2	5	4	3	5	30
17	5	5	3	4	4	5	5	5	36
18	3	3	3	2	4	4	3	4	26
19	5	3	5	4	2	4	3	5	31
20	3	3	3	2	5	4	3	5	28
21	3	5	3	4	4	4	3	5	31
22	5	3	3	2	4	4	3	5	29
23	3	3	3	4	4	4	3	5	29
24	3	3	3	2	5	5	3	5	29
25	3	4	3	4	4	4	3	5	30
26	3	3	3	2	2	4	3	4	24
27	3	3	3	4	4	4	3	4	28
28	3	3	3	4	2	4	5	5	29
29	5	4	3	5	5	4	5	4	35
30	3	3	3	4	2	4	3	4	26
31	3	3	3	4	4	4	5	5	31
32	4	4	5	4	4	4	3	4	32
33	3	3	5	4	2	4	5	4	30
34	5	3	3	4	5	4	5	4	33
35	3	3	5	4	4	4	5	4	32
36	4	3	5	4	2	4	5	5	32
37	3	4	3	4	4	4	4	4	30

38	3	3	4	4	2	4	5	4	29
39	3	3	4	4	5	4	4	5	32
40	4	4	3	4	4	4	5	4	32
41	3	3	5	4	3	4	3	4	29
42	3	3	5	4	4	5	4	5	33
43	4	3	5	4	3	4	5	4	32
44	3	3	3	5	5	5	5	4	33
45	3	3	5	5	4	4	5	4	33
46	3	3	5	3	4	5	4	4	31
47	3	3	5	5	5	4	5	4	34
48	3	4	5	4	4	5	5	3	33
49	4	3	4	5	4	5	5	4	34
50	4	4	5	5	4	4	5	4	35
51	4	4	5	4	4	5	5	3	34
52	4	4	4	5	5	4	4	4	34
53	3	3	5	4	4	5	5	3	32
54	4	4	4	5	4	3	5	4	33
55	4	4	4	3	4	3	5	4	31
56	2	4	4	3	5	4	5	3	30
57	4	4	4	5	5	5	5	3	35
58	3	3	4	4	4	5	4	4	31
59	4	4	4	5	5	5	4	3	34
60	4	4	5	3	3	5	4	4	32
61	4	4	4	5	3	5	4	3	32
62	4	4	4	5	3	5	4	4	33
63	3	4	4	3	3	5	4	3	29
64	4	4	4	3	3	3	5	3	29
65	2	3	5	3	4	3	4	3	27
66	4	4	4	3	3	3	4	3	28
67	4	2	4	3	3	5	4	3	28
68	4	4	4	3	3	3	5	3	29

Tabulasi Data MSI

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X)									
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Rata-rata
1	1.00	1.00	1.00	5.47	1.00	5.73	3.05	5.47	2.96
2	2.73	1.00	1.00	1.00	6.09	1.87	1.00	3.41	2.26
3	1.00	2.89	1.94	1.00	3.04	5.73	4.59	1.00	2.65
4	2.73	1.00	2.97	2.11	1.87	1.87	1.00	2.08	1.95
5	1.00	2.89	1.94	1.00	3.04	5.73	1.00	1.00	2.20
6	2.73	1.00	2.97	1.00	1.87	1.87	4.59	2.08	2.26
7	1.00	2.89	1.94	2.11	3.04	1.00	1.00	1.00	1.75
8	1.00	3.90	1.94	1.00	3.04	2.90	1.00	1.00	1.97
9	1.00	3.90	2.97	2.11	3.04	2.90	1.00	2.08	2.38
10	2.73	2.89	1.94	1.00	3.04	2.90	4.59	2.08	2.65
11	1.00	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.00	1.00	2.11
12	2.73	1.00	1.94	2.11	3.04	4.18	4.59	2.08	2.71
13	2.73	2.89	2.97	2.11	1.87	2.90	1.00	2.08	2.32
14	2.73	2.89	2.97	1.00	3.04	2.90	4.59	3.41	2.94
15	1.00	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.36
16	2.73	1.00	1.94	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.21
17	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	1.00	2.44
18	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	4.18	3.05	2.08	2.88
19	1.00	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.36
20	2.73	1.00	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.34
21	2.73	2.89	1.94	2.11	1.87	2.90	3.05	2.08	2.45
22	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.58
23	2.73	2.11	2.97	3.44	3.04	2.90	1.90	3.41	2.81
24	2.02	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	3.05	2.08	2.63
25	2.73	2.89	2.97	2.11	4.38	4.18	1.90	3.41	3.07
26	2.73	2.11	4.14	2.11	3.04	2.90	3.05	2.08	2.77
27	2.02	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.49
28	2.73	2.11	2.97	3.44	3.04	2.90	1.90	3.41	2.81
29	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.58
30	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.58
31	2.02	2.11	4.14	2.11	3.04	2.90	1.90	3.41	2.70
32	2.02	2.11	2.97	3.44	3.04	2.90	1.90	2.08	2.56
33	2.02	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	3.05	2.08	2.63
34	2.73	2.11	2.97	2.11	4.38	2.90	1.90	3.41	2.81
35	2.02	2.11	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.39
36	2.02	2.11	2.97	2.11	3.04	4.18	3.05	2.08	2.69
37	2.73	2.11	4.14	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	2.62

38	2.02	2.89	2.97	2.11	3.04	4.18	3.05	3.41	2.96
39	2.02	2.11	2.97	3.44	4.38	2.90	3.05	2.08	2.87
40	2.02	2.11	2.97	3.44	3.04	2.90	1.90	3.41	2.72
41	2.02	2.89	2.97	2.11	3.04	4.18	3.05	3.41	2.96
42	2.02	2.11	2.97	3.44	4.38	4.18	1.90	2.08	2.88
43	2.02	2.11	2.97	3.44	3.04	2.90	3.05	3.41	2.87
44	2.02	3.90	2.97	2.11	3.04	4.18	3.05	3.41	3.09
45	2.02	2.11	2.97	3.44	3.04	4.18	3.05	2.08	2.86
46	2.02	2.11	2.97	3.44	3.04	4.18	3.05	3.41	3.03
47	2.02	3.90	2.97	3.44	4.38	2.90	3.05	3.41	3.26
48	2.02	2.11	2.97	3.44	4.38	4.18	3.05	2.08	3.03
49	2.02	2.11	2.97	3.44	3.04	4.18	3.05	3.41	3.03
50	2.02	2.11	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.34
51	2.02	3.90	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.57
52	2.02	2.11	2.97	3.44	3.04	4.18	3.05	3.41	3.03
53	2.02	2.11	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.34
54	2.02	2.11	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.34
55	2.02	2.11	2.97	3.44	4.38	4.18	1.90	3.41	3.05
56	2.02	2.11	4.14	3.44	4.38	2.90	3.05	3.41	3.18
57	2.02	2.11	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.34
58	2.02	2.11	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.34
59	2.02	2.11	4.14	3.44	4.38	4.18	1.90	3.41	3.20
60	2.02	2.11	2.97	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.20
61	3.69	3.90	4.14	3.44	3.04	4.18	3.05	3.41	3.61
62	3.69	2.11	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.55
63	3.69	3.90	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.77
64	3.69	3.90	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	2.08	3.61
65	3.69	2.11	4.14	3.44	4.38	2.90	3.05	3.41	3.39
66	3.69	3.90	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.77
67	3.69	3.90	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.77
68	3.69	3.90	4.14	3.44	4.38	4.18	3.05	3.41	3.77

KINERJA (Y)									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Rata-rata
1	1.00	1.00	1.00	2.26	2.36	2.24	1.00	1.00	1.86
2	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.35
3	5.09	5.12	3.38	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	3.79
4	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	2.55
5	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.32
6	2.64	5.12	1.00	3.47	2.36	2.24	4.80	4.87	3.02
7	5.09	5.12	3.38	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	3.31
8	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.54
9	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.15
10	5.09	5.12	1.00	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	3.27
11	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	3.81	3.16
12	5.09	5.12	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	3.73
13	5.09	5.12	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	3.16
14	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	3.81	3.16
15	2.64	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.90
16	5.09	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	3.03
17	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	4.80	4.87	3.49
18	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.67
19	5.09	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.13
20	2.64	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	2.78
21	2.64	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.78
22	5.09	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.90
23	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.65
24	2.64	2.64	1.00	2.26	3.67	3.44	2.58	4.87	2.90
25	2.64	3.88	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04
26	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.54
27	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.54
28	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	2.87
29	5.09	3.88	1.00	3.47	3.67	2.24	4.80	3.81	3.39
30	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.54
31	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	2.87
32	3.87	3.88	3.38	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.03
33	2.64	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	3.01
34	5.09	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	4.80	3.81	3.28
35	2.64	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	3.01
36	3.87	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	3.36
37	2.64	3.88	1.00	2.26	2.36	2.24	3.67	3.81	2.78
38	2.64	2.64	2.22	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	3.02
39	2.64	2.64	2.22	2.26	3.67	2.24	3.67	4.87	3.15

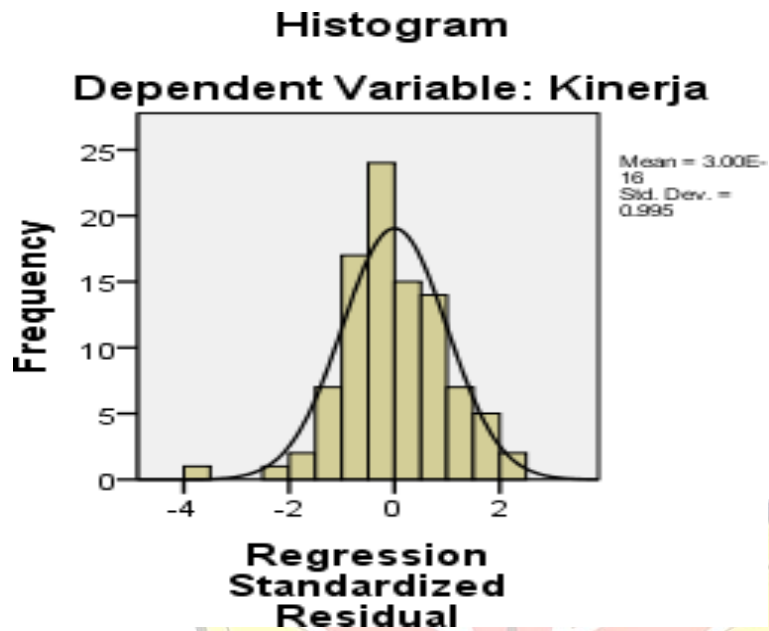
40	3.87	3.88	1.00	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	3.02
41	2.64	2.64	3.38	2.26	1.00	2.24	2.58	3.81	2.77
42	2.64	2.64	3.38	2.26	2.36	3.44	3.67	4.87	3.38
43	3.87	2.64	3.38	2.26	1.00	2.24	4.80	3.81	2.99
44	2.64	2.64	1.00	3.47	3.67	3.44	4.80	3.81	3.27
45	2.64	2.64	3.38	3.47	2.36	2.24	4.80	3.81	3.25
46	2.64	2.64	3.38	1.00	2.36	3.44	3.67	3.81	3.01
47	2.64	2.64	3.38	3.47	3.67	2.24	4.80	3.81	3.39
48	2.64	3.88	3.38	2.26	2.36	3.44	4.80	2.73	3.40
49	3.87	2.64	2.22	3.47	2.36	3.44	4.80	3.81	3.38
50	3.87	3.88	3.38	3.47	2.36	2.24	4.80	3.81	3.64
51	3.87	3.88	3.38	2.26	2.36	3.44	4.80	2.73	3.53
52	3.87	3.88	2.22	3.47	3.67	2.24	3.67	3.81	3.40
53	2.64	2.64	3.38	2.26	2.36	3.44	4.80	2.73	3.28
54	3.87	3.88	2.22	3.47	2.36	1.00	4.80	3.81	3.40
55	3.87	3.88	2.22	1.00	2.36	1.00	4.80	3.81	3.15
56	3.87	3.88	2.22	1.00	3.67	2.24	4.80	2.73	3.17
57	3.87	3.88	2.22	3.47	3.67	3.44	4.80	2.73	3.66
58	2.64	2.64	2.22	2.26	2.36	3.44	3.67	3.81	3.16
59	3.87	3.88	2.22	3.47	3.67	3.44	3.67	2.73	3.55
60	3.87	3.88	3.38	1.00	1.00	3.44	3.67	3.81	3.26
61	3.87	3.88	2.22	3.47	1.00	3.44	3.67	2.73	3.15
62	3.87	3.88	2.22	3.47	1.00	3.44	3.67	3.81	3.39
63	2.64	3.88	2.22	1.00	1.00	3.44	3.67	2.73	2.91
64	3.87	3.88	2.22	1.00	1.00	1.00	4.80	2.73	2.91
65	3.87	2.64	3.38	1.00	2.36	1.00	3.67	2.73	2.79
66	3.87	3.88	2.22	1.00	1.00	1.00	3.67	2.73	2.79
67	3.87	3.88	2.22	1.00	1.00	3.44	3.67	2.73	3.04
68	3.87	3.88	2.22	1.00	1.00	1.00	4.80	2.73	2.91

OUTPUT SPSS

A.UJI ASUMSI KLASIK

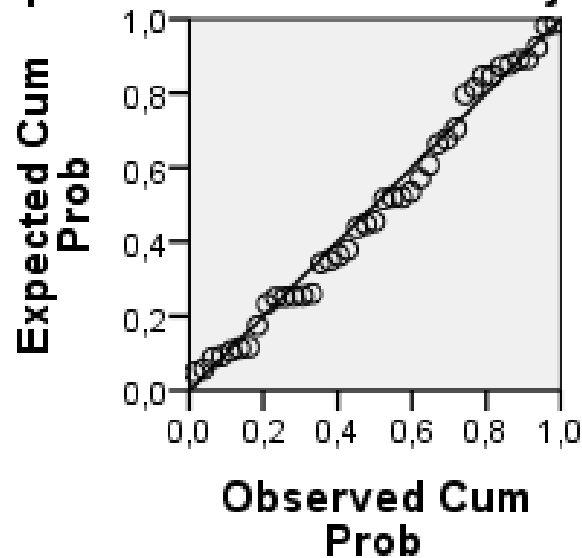
1.UJI NORMALITAS

a.Grafik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



B.statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.7422	2.5749
	Std. Deviation	.36298	.40490
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.118	.158
	Positive	.058	.158
	Negative	-.118	-.127
Test Statistic		.118	.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.459 ^c	.411 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33957620
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.057
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.563 ^{c,d}

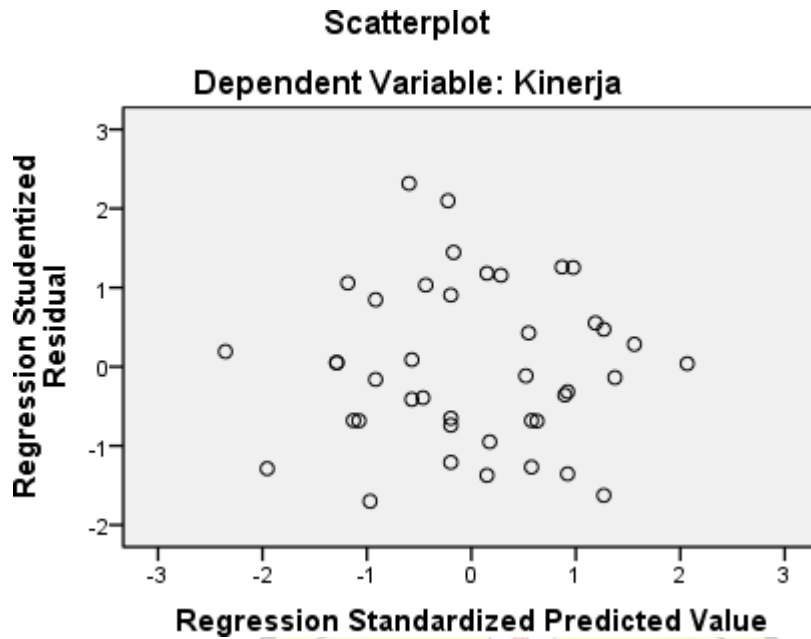
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2.UJI HETEROKEDASTITAS



B.PERSAMAAN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.307	.279	.34390

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.945	1	1.945	16.449	.000 ^b
	Residual	4.612	67	.118		
	Total	6.558	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.909	.414		2.194	.034
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b.X + e$$

$$Y = 0,909 + 0,608.X + e$$