

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BKKBN  
TANJUNG JABUNG TIMUR**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

**OLEH:**

**Nama : Maya Sari Yuliyanda**  
**NIM : 1700861201388**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI**  
**TAHUN 2021**

## **TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan Bahwa Skripsi Yang  
Disusun Oleh:

NAMA : MAYA SARI YULIYANDA

NIM : 1700861201388

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR BKKBN TANJUNG JABUNG  
TIMUR

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.

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Sakinah AS, SE. MM

Ubaidillah, SE.M.M

Mengetahui

Ketua Program Studi  
Manajemen

Anisah, S.E., M.M

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Khomprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 04 September 2021

Jam : 10.00 – 12.00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari  
Jambi

### PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Drs. Joner Simarmata, MM	Ketua	_____
Ubaidillah, S.E., M.M	Sekretaris	_____
Hj.Reni Devita, S.E., M.M	Penguji Utama	_____
Sakinah AS, S.E.,M.M	Anggota	_____

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

Ketua Program  
Studi Manajemen

(Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.AK,AK,CA,CMA)

(Anisah, SE, MM)

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maya Sari Yuliyanda  
NIM : 1700861201388  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional  
Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKKBN  
Tanjung Jabung Timur

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

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi dari akdemik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pernyataan

Jambi, Agustus 2021  
Yang Membuat

Maya Sari Yuliyanda  
NIM 1700861201388

## ABSTRAK

(MAYA SARI YULIYANDA / 1700861201388 / 2021 / PENGARUH Gaya KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BKKBN TANJUNG JABUNG TIMUR / PEMBIMBING I SAKINAH AS, SE.MM / PEMBIMBING II UBaidillah,SE.M.M.).

Perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional sendiri dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang paling memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kemajuan perusahaan karena gaya kepemimpinan transformasional ini memiliki karakteristik yang benar-benar dibutuhkan oleh pegawai.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Dengan populasi pegawai BKKBN Tanjung Jabung Timur dan jumlah sampel 37 pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan transformasional sangat baik membantu pegawai dalam menetapkan tujuan, namun gaya kepemimpinan ini kurang memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam mencapai sesuatu. Kemudian mengenai mengenai kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur termasuk kategori sangat tinggi, pegawai juga berusaha semaksimal mungkin melindungi barang-barang milik organisasi, namun pegawai kurang dalam hal memomorduakan kepentingan pribadi dan kurang dalam hal memberikan informasi kerja sesama rekan kerja. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Regresi, Kualitatif.

## ABSTRACT

(MAYA SARI YULIYANDA / 1700861201388 / 2021 / THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BKKBN OFFICE TANJUNG JABUNG TIMUR / SUPERVISOR I SAKINAH AS, SE.MM / SUPERVISOR II UBAIDILLAH, SE.MM).

Companies or organizations need strong human resources to face intense competition in all fields within the organization or company. Leaders basically have different behaviors in leading their employees, the behavior of these leaders is called leadership style. Transformational leadership style itself is considered as a leadership style that has the most influence in improving employee performance and company progress because this transformational leadership style has characteristics that are really needed by employees.

The research method used in this research is descriptive and quantitative methods. With a population of Tanjung Jabung Timur BKKBN employees and a sample of 37 employees.

Based on the results of the study, it was found that the transformational leadership style based on the average overall score was included in the good category. The transformational leadership style is very good at helping employees in setting goals, but this leadership style does not provide an opportunity for employees to achieve something. Then regarding the performance of employees at the Tanjung Jabung Timur BKKBN office, employees are also trying their best to protect their belongings. belongings of the organization, but employees are lacking in terms of putting personal interests first and lacking in providing information on work among co-workers. The results obtained indicate that there is a significant positive effect between transformational leadership style on employee performance at the Tanjung Jabung Timur BKKBN office. The linear regression equations formed are:

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance, Regression, Qualitative

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil Alamin.* Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur”**.

Skripsi ini merupakan sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang teramat besar kepada Kedua Orang Tua saya dan Keluarga yang telah banyak memberikan doa dan dukungan yang tulus kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang tulus dengan segala kerendahan hati kepada :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH.,MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani,SE., M.AK.,AK,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Anisah,S.E.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Ibu Sakinah AS,SE.,MM Selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ubaidillah,S.E.,M.M Selaku dosen Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis.



5. Bapak Barusman, S.Sos selaku kepala dinas, Ibu Mai Sarah selaku administrasi kantor, dan juga para staff lainnya yang telah memberikan kesempatan untuk penelitian dan memberikan data penelitian yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan penelitian.
6. Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama perkuliahan.

Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Atas kritik dan saran yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi semua pihak.

Jambi, Agustus 2021

Maya Sari

Yuliyanda

## DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN.....	i
TANDA PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Ekonomi.....	9
2.1.2 Manajemen.....	10
2.1.3Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.4 Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.5 Manajemen Operasional.....	23
2.1.6 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	24
2.1.7 Kinerja Pegawai.....	28
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.4 Hipotesis.....	36
2.4 Metode Penelitian.....	36
2.4.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	36

2.4.2 Jenis dan Sumber Data.....	37
2.4.3 Metode Pengumpulan Data.....	37
2.4.4 Metode Analisis.....	38
2.6 Operasional Variabel.....	42
<b>BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN</b>	
3.1 Sejarah Objek Penelitian.....	45
3.2 Visi dan Misi.....	47
3.3 Tugas dan Fungsi.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Karakteristik Responden.....	49
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian.....	54
4.1.4 Pengujian Hipotesis.....	56
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.2.1 Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai.....	59
4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Jumlah Pegawai BKKBN Tanjung Jabung Timur.....	5
1.2 Laporan Kinerja Sasaran Strategis BKKBN Tahun 2016-2020.....	6
2.1 Skala Likert Pendapat Responden.....	38
2.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel.....	40
2.3 Operasional Variabel.....	43
2.3 Lanjutan.....	44
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4.5 Gambaran Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	52
4.6 Gambaran Variabel Kinerja Pegawai.....	53
4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	55
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	56
4.9 Hasil Uji t.....	56
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57
4.11 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada dasarnya lembaga atau organisasi yang dimiliki oleh pemerintah ataupun swasta dituntut untuk selalu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat bertahan di era globalisasi diiringi tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam organisasi baik di pemerintahan maupun di swasta. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus selalu diperhatikan dalam segala aspek kebutuhannya (Taufiqurokhman, 2009:84)

Perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Taufiqurokhman (2009:85) sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan atau organisasi. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal.

Sukses dan tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Manusia sebagai tenaga kerja harus dikelola

dengan baik agar mampu bersaing di pasar global. Setiap pemimpin perusahaan pasti ingin pegawainya untuk berkembang menjadi lebih baik.

Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para pegawai bisa produktif dalam bekerja. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, (Farida, 2015:55).

Gaya kepemimpinan transformasional sendiri dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang paling memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kemajuan perusahaan karena gaya kepemimpinan transformasional ini memiliki karakteristik yang benar-benar dibutuhkan oleh pegawai. Kepemimpinan model ini juga memfasilitasi kebutuhan pembelajaran pegawai secara efektif, dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin. Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasarkan kepercayaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka, membimbing dan mengembangkan kreativitas pegawai dan membantu mereka dalam memecahkan masalah-masalah strategis secara efektif (Zhen, 2002:12).

Gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan transformasional pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan



transformasional dinilai lebih dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja (Farida, 2015:55).

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat di lihat dari kinerja yang tinggi, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2009:32). Kinerja pegawai sangat membantu organisasi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai pimpinan untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi, oleh sebab itu setiap organisasi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang bergerak di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera, Badan Kependudukan dan

Keluarga Berencana Nasional (dahulu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional), disingkat BKKBN, adalah lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera yang memiliki visi dan misi menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan berkualitas.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada BKKBN Tanjung Jabung Timur, penulis menemukan berbagai macam permasalahan yang akan menjadi objek untuk diteliti. Diantaranya adalah beberapa pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja, misalnya meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan terdapat beberapa pegawai yang selalu tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian seorang pimpinan yang cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan. Hubungan yang kurang baik antara bawahan dengan atasan. Kemudian ada beberapa pegawai yang merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menyebabkan stress dalam bekerja.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan

untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Rivai, 2006:43). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Karena kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan pegawai pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal. Hal yang penting memahami kinerja pegawai untuk tujuan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Mariam (2009:23) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai secara individu yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur Jambi. Jumlah pegawai dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai BKKBN Tanjung Jabung Timur**

NO	TAHUN	JUMLAH PEGAWAI		Total	Perkembangan
		PNS	HONOR		
1	2016	11	7	18	-
2	2017	16	10	26	30,76%
3	2018	16	13	29	10,34%
4	2019	19	11	30	3,33%

5	2020	23	14	37	18,91%
---	------	----	----	----	--------

Sumber:<http://jambi.bkkbn.go.id/>

Untuk melaksanakan semua tugas tersebut di butuhkan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Pemimpin hebat bisa menginspirasi gerakan dan perubahan sosial. Mereka juga dapat memotivasi pegawai untuk tampil, berkreasi, dan berinovasi. Berikut disajikan laporan kinerja sasaran BKKBN tahun 2016-2020.

**Tabel 1.2 Laporan Kinerja Sasaran Strategis BKKBN Tahun 2016-2020**

No	Indikator	Target	2016	2017	2018	2019	2020
1	Angka Kelahiran Total (TFR) per WUS (15-49 tahun)	100%	97,46%	96,20%	95,35%	94,09%	93,24%
2	Persentase pemakaian kontrasepsi (CPR)	100%	97,14%	97,71%	97,71%	98,85%	99,42%
3	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (Unmet Need)	100%	70,28%	66,03%	61,79%	57,54%	62,73%
4	Persentase KB Aktif (PA) MKJP	100%	83,90%	84,39%	84,87%	85,36%	85,85%

5	Tingkat Putus Pakai Kontrasepsi	100%	100%	98,84%	97,30%	96,15%	98,46%
---	---------------------------------	------	------	--------	--------	--------	--------

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja sasaran strategis BKKBN dari tahun 2016 hingga tahun 2020 untuk indikator angka kelahiran total mengalami penurunan dari tahun 2016 ke tahun 2020, untuk indikator persentase pemakaian kontrasepsi mengalami kenaikan, kemudian indikator persentase kebutuhan ber KB yang tidak terpenuhi dari tahun 2016 hingga tahun 2019 mengalami penurunan namun pada tahun 2020 kembali mengalami peningkatan, selanjutnya indikator persentase KB aktif mengalami peningkatan namun tidak signifikan, dan untuk indikator tingkat putus pakai kontrasepsi dari tahun 2016 hingga tahun 2020 terdapat penurunan namun tidak signifikan.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja lembaga tidak signifikan meningkat setiap tahunnya. Hal ini tentu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farida, 2015:54), untuk tercapainya kinerja yang baik dari para pegawai di butuhkan sosok seorang pemimpin yang mampu menggerakkan mereka ke arah yang lebih baik, yang mampu mendorong mereka lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, permasalahan yang ada dalam menyusun skripsi ini yaitu

- 1 Jumlah pegawai naiktetapi tidak diikuti dengan pencapaian target kerja.
- 2 Pimpinan yang cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan sehingga tidak mencerminkan kepemimpinan transformasional.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1 Bagaimana gambarangaya kepemimpinan transformasionaldankinerja pegawai kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur?
- 2 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasionalterhadap kinerja pegawai kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambarangaya kepemimpinan transformasionaldankinerja pegawai kantor BKKBN Tanjung Jabung

Timur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Akademis**

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi dan tukar pikiran oleh pihak BKKBN Tanjung Jabung Timur sehingga nantinya dapat diketahui langkah-langkah apa saja yang dapat digunakan dalam mengantisipasi penurunan kinerja pegawai di BKKBN Tanjung Jabung Timur.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Ekonomi**

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu oikos yang berarti keluarga (rumah tangga), dan nomos berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-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 (Nazir, 2009:14).

Menurut Putong (2013:4) ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sedangkan menurut Sukirno (2016:8) ilmu ekonomi adalah suatu bidang ilmu pengetahuan yang sangat luas liputannya. Bidang ilmu ekonomi ini adalah analisis ekonomi yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya wujud dalam perekonomian. Ilmu ekonomi dapat membantu memahami wujud



perilaku ekonomi dalam dunia nyata secara lebih baik.

Sehingga dari berbagai definisi oleh 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 Manajemen**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen**

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni management, yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, maneggio, yang diadopsi dari Bahasa Latin managiare, yang berasal dari kata manus, yang artinya tangan (Samsudin, 2006:34).

Menurut Sarinah (2017:27) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sedangkan menurut Wijayanti (2012:22) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum aktivitas manajemen dalam organisasi

diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan, organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah dan juga lainnya (Syafaruddin, 2005:7).

Setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberikan arti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian dari pikiran-pikiran semua ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang menggunakan kemampuan atau keahlian untuk mencapai suatu tujuan yang didalam pelaksanaannya dapat mengikuti alur keilmuan secara ilmiah dan dapat pula menonjolkan kekhasan atau gaya manajer dalam mendayagunakan kemampuan orang lain. Istilah manajemen sudah populer dalam kehidupan organisasi. Dalam makna yang sederhana "management" diartikan sebagai pengelolaan. Suatu proses menata atau mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipahami sebagai manajemen (Syafaruddin, 2011:8).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa

manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen**

Dalam pengelolaan suatu organisasi atau sebuah perusahaan diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya. Beberapa di antara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2012:9) adalah sebagai berikut:

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, peranan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendelegasian wewenang.

c) Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d) Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

e) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### 2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang sebagaimana dikutip oleh Mastini tentang unsur manajemen tersebut, terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu manajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen menurut Agustini (2013:67) seperti di berikut:

a) Manusia. Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegaitan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. Man atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan

faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerja karena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

- b) Material. Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.
- c) Mesin. Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.
- d) Metode. Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.
- e) Uang. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

f) Pasar. Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana manajemens penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi.jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu. market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dalam ilmu manajemen dikenal beberapa sumber yang dikelola oleh perusahaan yang harus dimanfaatkan semaksimal mungkin bagi tercapainya tujuan yang dicanangkan perusahaan karena merupakan modal bagi pelayanan manajemen dalam upaya pencapaian tujuan yaitu *man, money, method, machine, market, material, dan information* (Wijayanti, 2012:30).

#### **2.1.2.4Proses Manajemen**

- a) Perencanaan. Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
- b) Pengorganisasian. Proses yang menyangkut bagaimana

strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

- c) Pengarahan. Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.
- d) Pengendalian. Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak



sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia (Taufiqurahman, 2009:39).

Menurut Hasibuan (2001:49) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan , pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut,

manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*) (Priyono, 2007:40).

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007:41).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi

mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009:20).

MSDM berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.3.2 Perilaku Keorganisasian**

Perilaku Organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau

suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakan perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Tahir, 2014:89).

Dalam perspektif system pengendalian manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi merupakan "*crucial*" untuk dapat memahami, menjelaskan, memperkirakan dan mempengaruhi atau mengubah perilaku manusia yang terjadi di organisasi tempat kerja. Pengertian ini mengandung tiga unsur pengertian yaitu pertama perilaku organisasi mencermati tingkah laku yang kasat mata, kedua perilaku organisasi mempelajari tingkah laku manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok organisasi, dan ketiga perilaku kelompok juga menganalisis perilaku kelompok dan organisasi sendiri (Tahir, 2014:89).

### **2.1.3.3 Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Diantaranya adalah perencanaan dan pengembangan.

#### **a. Perencanaan Kebutuhan SDM**

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama yaitu Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang. Kemudian analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan (Priyono, 2007:13).

b. Pengembangan Kebutuhan SDM

Fungsi pengembangan SDM dapat dilakukan dengan perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis untuk dapat memperbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pertama menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Kedua memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas. Ketiga memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja (Priyono, 2007:14).

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan

lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas (Taufiqurahman, 2009:39).

Pengembangan tenaga fungsional SDM pada dasarnya merupakan suatu upaya pembinaan dan penyempurnaan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka membentuk sikap dan kecakapan lebih baik. Pengembangan senantiasa ditujukan kepada masing-masing individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, aplikasi ilmu dan keterampilan yang meningkat berpengaruh secara langsung kepada kinerja seperti diharapkan oleh manajemen (Taufiqurahman, 2009:30).

#### **2.1.4 Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam jaringan sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan menunjukkan bagaimana cara-cara SDM yang professional diperluas dalam departemen informasi SDM sebagai basis dasar untuk menerapkan analisis pekerjaan yang menyediakan pelayanan lebih baik dalam pelaksanaan tugastugas manajer atau pimpinan. Kemudiana

bagian tersebut diamanatkan/ditunjukkan untuk bahan informasi sumber daya manusia serta konsekuensi dari pengelolanya (Taufiqurahman, 2009:48).

Adapun kegiatan yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi analisis pekerjaan menurut Taufiqurahman (2009:48) adalah sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.
- b) Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan pegawai.
- c) Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
- d) Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
- e) Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

#### **2.1.5 Manajemen Operasional**

Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan keinginan konsumen, dengan teknik produksi yang seefisien mungkin, dari mulai pilihan lokasi produksi hingga produksi akhir yang dihasilkan dalam proses produksi (Sarinah, 2017:35).

Manajemen operasional dan produksi secara umum dapat diartikan sebagai pengarahan dan pengendalian berbagai kegiatan yang mengolah berbagai jenis sumberdaya untuk membuat barangbarang atau jasa tertentu. Dalam pengertian yang luas manajemen operasi dan produksi mencakup segala bentuk dan jenis pengambilan putusan mulai dari penentuan jenis barang atau jasa yang dihasilkan, sumberdaya-sumberdaya yang dibutuhkan, cara mengolahnya, dan teknik-teknik operasi dan produksi yang akan digunakan, sampai barang atau jasa tersebut berada ditangan pemakai atau pengguna (Pardede, 2003:34).

Menurut Assauri (2004:48) manajemen operasional merupakan proses pencapaian dan pengoptimalisasian sumber-sumber daya untuk memproduksi atau menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa yang berguna sebagai usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sedangkan menurut Heizer (2005:50) manajemen operasional adalah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat diuraikan bahwa manajemen operasional adalah serangkaian proses produksi yang menghasilkan berbagai macam barang dan jasa mulai dari pemilihan bahan baku, cara mengolah, teknik operasi dan



produksinya hingga produk tersebut menjadi produk jadi.

## **2.1.6 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **2.1.6.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farida, 2015:15)

Abbas (2009:48) menyatakan keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Seorang pemimpin harus dapat mewujudkan kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan transformasional dimana memberikan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat. Peran kepemimpinan transformasional dianggap paling cocok dari sekian banyak model kepemimpinan yang ada. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya dapat

menerapkan konsep kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya. Masalah kepemimpinan yang dialami saat ini pada perusahaan, dimana ada rasa kurang percayanya bawahan terhadap pimpinan, kurangnya rasa hormat bawahan dengan pimpinan di dalam menjalankan pekerjaan dan pimpinan dalam menyampaikan tugas tidak sesuai dengan *job description* pegawai sehingga banyak pekerjaan yang kurang dimengerti pegawai (Farida, 2015:40).

Kepemimpinan model ini juga memfasilitasi kebutuhan pembelajaran pegawai secara efektif, dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin. Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasarkan kepercayaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka, membimbing dan mengembangkan kreativitas pegawai dan membantu mereka dalam memecahkan masalah-masalah strategis secara efektif (Zhen, 2002:47).

Menurut Robbins (2008:40) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan

dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

#### **2.1.6.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Di dalam melakukan penilaian suatu cara seorang pemimpin dalam memimpin para anggotanya akan diperlukan beberapa standar atau ukuran yang sangat jelas. Menurut Harsiw, (2003:50) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu: Karisma (*Attributed Charisma*), Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Dorongan Intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*). Pendapat para ahli tersebut juga dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan fokus pada pengembangan diri seorang bawahan, bisa mendorong bawahan untuk berpikir serta bertindak lebih inovatif dalam menyelesaikan berbagai masalah dalam mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi, juga memacu optimisme dan antusiasme terhadap berbagai pekerjaan yangseringkali kinerja pegawai yang ditunjukkan bawahan lebih dari harapan.

Sedangkan menurut Herawaty (2017:24) ada empat sifat-sifat kepemimpinan, yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan Sikap-sikap hubungan manusia. Pemimpin

transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (beliefs), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Intellectual stimulation, merupakan faktor penting kepemimpinan transformasional yang jarang memperoleh perhatian

Menurut Setiaji (2015:44) terdapat empat indikator gaya kepemimpinan transformasional, antara lain:

a). Pengaruh Ideal (*Idealized influence*)

Perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.

b). Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*)

Meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.

c). Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*)

Meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.

d). Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*)

Perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru

## 2.1.7 Kinerja Pegawai

### 2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Mamik, 2016:44). Rivai (2006:27) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang pegawai berperan penting karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Balasundaram, 2005:39).

Menurut Handoko (2009:52) kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja pegawai yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

#### **2.1.7.2 Pengaruh Kinerja Pegawai**

Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan atau kantor dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Hariandja (2002:49) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Craig (2006:58) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input

yang perlu diambil dari lingkungan. Cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik (Agustina, 2009:50). Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan (Mundarti, 2007:76).

### **2.1.7.3 Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2008:40), dalam melakukan penilaian kinerja terdapat kurang lebih tujuh metode yang sering digunakan, diantaranya adalah:

#### **1. Esai Tertulis**

Esai tertulis adalah teknik penilaian kinerja dimana penilai menuliskan gambaran kekuatan dan kelemahan, kinerja di masa lampau, dan potensi pegawai. Penilai tersebut juga akan memberikan saran untuk perbaikan.

#### **2. Insiden Kritis**

Penggunaan insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku kritis (penentu keberhasilan) atau utama yang memisahkan kinerja pekerjaan yang efektif dari yang tidak efektif. Penilai menuliskan anekdot yang menggambarkan apa yang dilakukan pegawai yang sangat efektif atau sangat

tidak efektif. Kuncinya disini adalah hanya perilaku khusus, bukan cirri kepribadian yang di definisikan secara samar-samar, yang disebutkan.

### 3. Skala Pemeringkat Grafis

Metode ini mencantumkan serangkaian faktor kinerja seperti jumlah dan mutu pekerjaan, pengetahuan kerja, kerja sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Penilai kemudian melihat daftar itu dan memeringkat pegawai berdasarkan tiap faktor dengan menggunakan skala yang teratur kenaikannya. Skala itu biasanya menyebutkan lima poin, sebagai contoh, faktor seperti pengetahuan kerja mungkin diberi peringkat dari 1 ("sangat tidak memahami kewajiban pekerjaan") sampai 5 ("menguasai secara penuh semua fase pekerjaan").

### 4. Skala Pemeringkat Berdasarkan Perilaku

Skala ini menggabungkan unsur utama insiden kritis dan pendekatan skala pemeringkat grafis. Penilai memeringkat pegawai menurut item penilaian dalam skala numerikal, tetapi item penilaian itu berupa contoh perilaku sebenarnya dalam pekerjaan bukannya deskripsi atau ciri umum perilaku.

### 5. Perbandingan Berbagai Orang

Perbandingan berbagai orang merupakan teknik penilaian kinerja yang membandingkan kinerja seseorang dengan



kinerja orang lain. Pendekatan ini pertama kali dipopulerkan oleh mantan CEO General Electric Jack Welch. Dalam pendekatan ini, pegawai dinilai sebagai penampil terbaik (20 persen), penampil menengah (70 persen) atau penampil bawah (10 persen).

#### 6. Sasaran

Dalam pendekatan ini, setiap pegawai dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan metode ini pegawai dievaluasi berdasar seberapa baik mereka mencapai serangkaian sasaran tertentu yang telah dibuat oleh mereka dan manajernya. Metode ini merupakan metode yang lebih disukai untuk menilai manajer dan pegawai professional.

#### 7. Umpan Balik 360 Derajat

Umpan balik 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan umpan balik dari penyelia, pegawai, dan rekan kerja. Dengan kata lain, jenis kajian itu menggunakan informasi dari lingkaran penuh orang-orang yang dengan orang-orang tersebut manajer berinteraksi.

#### **2.1.7.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2006:49) kinerja pegawai pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan

lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta disiplin kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Zhen (2002:24) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi pegawai yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak manajemen perlu memperhatikan hal-hal tersebut.

Mangkunegara (2000:49) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kuantitas dan kualitas yang dimaksud antara lain:

a).Aspek Kuantitas

- Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- Proses kerja dan kondisi pekerjaan

b).Aspek Kualitas

- Tingkat kemampuan kerja dalam bekerja
- Kemampuan menganalisis data informasi

- Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)
- Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.

Menurut Mariam (2009:76) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai secara individu yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi kinerja pegawai yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Robbins (2008:58) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

a).Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b).Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c).Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

d).Efektivitas

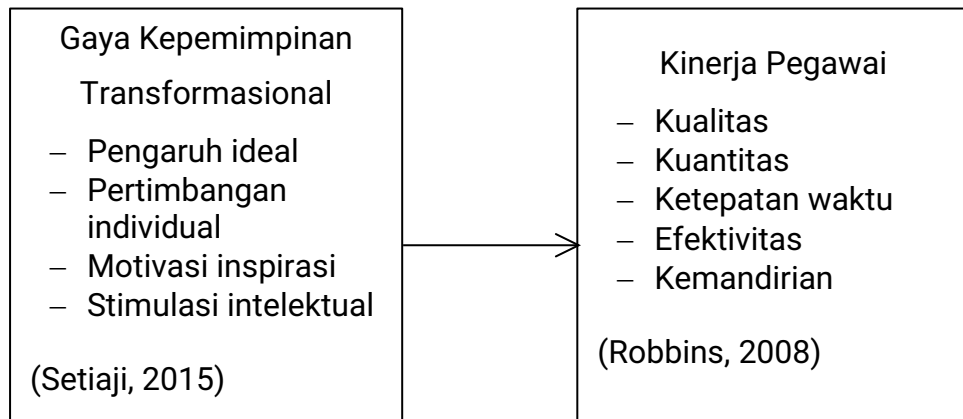
Merupakan tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

e).Kemandirian

Merupakan tingkat dimana seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab dengan perusahaan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun skema kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



## 2.3 Hipotesis

### Gambar 2.1

#### Bagan Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.
2. Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.

## 2.4 Metode Penelitian

### 2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.

## 2.4.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:45):

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

## 2.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019:48):

### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang

dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

**Tabel 2.1 Skala Likert Pendapat Responden**

Pendapat Responden	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4

Sangat setuju	5
---------------	---

## 2.4.4 Metode Analisis

### 2.4.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana :      Rs      = Rentang skala

                  n      = Jumlah sampel

                  m      = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = \frac{375-1}{5}$$

$$Rs = 29,6$$

- Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah

$$= 37 \times 1$$



$$= 37$$

$$\text{Rentang skor tertinggi} = n \times \text{skor tertinggi}$$

$$= 37 \times 5$$

$$= 185$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel**

Interval	Kriteria	
	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
37-66,5	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
66,6-96,1	Tidak Baik	Rendah
96,2-125,7	Cukup Baik	Cukup Tinggi
125,8-155,3	Baik	Tinggi
155,4-185	Sangat Baik	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019:34)

#### **2.4.4.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisa yang menggunakan menggunakan model-model, seperti model matematika (*statistic econometric*). Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu

uraian menggunakan alat analisis regresi berganda SPSS 20.0.

## 1. Pengujian Instrument

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrument penelitian atau kuesioner adalah valid. Nilai  $r$  tabel dapat diketahui dengan melihat pada tabel nilai  $r$  product moment (Sugiyono, 2019:40).

### b. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji validitas pada komponen kuesioner selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa akurat komponen kuesioner yang digunakan pada penelitian. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach*

$\text{Alpha} > 0,70$ . Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya (Sugiyono, 2019:76).

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji $t_{\text{hitung}}$ (Uji Parsial)

Uji  $t_{\text{hitung}}$  bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

#### 1) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

#### 2) Kriteria keputusan

Jika nilai sig  $> 0,05$  = artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Jika nilai sig  $< 0,05$  = artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### b. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

### c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel dependen yaitu perilaku kinerja pegawai (Y). Adapun model persamaan yang

digunakan adalah:  $Y=a+\beta X+e$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X = gaya kepemimpinan transformasional

e = Error

## 2.5 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.3 Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai didefenisikan sebagai prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai  Dessler (2009)	Aspek kuantitas	1. Penyelesaian tugas yang telah diberikan 2. Tanggung jawab dalam pekerjaan 3. Mengerjakan pekerjaan yang diharapkan 4. Pegawai melakukan	Skala likert

	dalam (Anhairullah, 2016)		aktivitas secara langsung 5. Pegawai memenuhi persyaratan kinerja	
		Aspek kualitas	6. Pegawai mau saling membantu sesama rekan kerja 7. Menomorduakan kepentingan pribadi 8. Memberikan informasi kerja sesama rekan kerja 9. Memberitahukan informasi jika absen 10. Pegawai berusaha melindungi barang milik organisasi	

**Tabel 2.3 (lanjutan)**

Kepemimpinan Transformasional (X)	Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang memberikan pertimbangan yang sifatnya	Pengaruh Ideal	1. Menunjukkan kekuatan kemampuan yang dimiliki pemimpin 2. Menarik perhatian para pegawai	Skala likert
-----------------------------------	---	----------------	---	--------------

<p>individu dan stimulasi intelektual serta memiliki kharisma</p> <p>Stephen P. Robbins dan Marry Coulter(2007) dalam (Anhairullah, 2016)</p>		3. Menunjukkan Empati	
	Pertimbangan Individual	4. Mencocokkan tujuannya dengan nilai-nilai para pegawai 5. Menghargai dan memuji pegawai yang kinerjanya bagus	
	Motivasi Inspirasional	6. Tidak menunjukkan ketidakpastian 7. Membantu pengikut dalam menetapkan tujuan	
	Stimulasi Intelektual	8. Memperhatikan nilai-nilai para pegawai 9. Membuat misi organisasi terlihat penting 10. Memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam mencapai sesuatu	

## **BAB III**

### **GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Objek Penelitian**

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional adalah Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Organisasi keluarga berencana dimulai dari pembentukan Perkumpulan Keluarga Berencana pada tanggal 23 Desember 1957 di gedung Ikatan Dokter Indonesia. Nama perkumpulan itu sendiri berkembang menjadi Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) atau Indonesia Planned Parenthood Federation (IPPF). PKBI memperjuangkan terwujudnya keluarga- keluarga yang sejahtera melalui 3 macam usaha pelayanan yaitu mengatur kehamilan atau menjarangkan kehamilan, mengobati kemandulan serta memberi nasihat perkawinan. Pasca Reformasi Kepala BKKBN telah mengalami beberapa pergantian.

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang telah disahkan pada tanggal 29 Oktober 2009, berimplikasi terhadap perubahan kelembagaan, visi, dan misi BKKBN. Undang-Undang tersebut mengamanatkan

perubahan kelembagaan BKKBN yang semula adalah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional menjadi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Visi BKKBN adalah “Penduduk Tumbuh Seimbang 2015” dengan misi “mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera”. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, BKKBN mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 56 Undang-Undang tersebut di atas. Dalam rangka pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana di daerah, pemerintah daerah membentuk Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah yang selanjutnya disingkat BKKBD di tingkat provinsi dan kabupaten dan kota yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki hubungan fungsional dengan BKKBN (pasal 54 ayat 1 dan 2).

Peran dan fungsi baru BKKBN diperkuat dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian; Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi dan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 92/PER/B5/2011 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana,



sehingga perlu dilakukan perubahan/penyesuaian terhadap Renstra BKKBN tentang Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Tahun 2010-2014 meliputi penyesuaian untuk beberapa kegiatan prioritas dan indikator kerjanya.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jambi memiliki Organisasi Perangkat Daerah yang terbentuk pada Januari 2017 yang terdiri dari 11 kabupaten/kota yang ada di Provinsi Jambi. Salah satunya adalah Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang bernama Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang berlokasi di Jalan Ki Haja Dewantara Komplek Perkantoran Bukit Menderang Muara Sabak.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana telah diatur dengan peraturan yang ada yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 31 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan Daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

## **2.2 Visi dan Misi**

Visi : Mewujudkan penduduk tumbuh seimbang sejahtera melalui keluarga berencana

Misi :

1. Mengendalikan laju pertumbuhan penduduk dan angka kelahiran bayi dengan melaksanakan program Keluarga Berencana dan kesehatan reproduksi
2. Mewujudkan kualitas ketahanan keluarga, taraf hidup keluarga dan mendorong tercapainya pelembagaan keluarga kecil bahagia sejahtera.

### **3.3 Tugas dan Fungsi**

Tugas : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten.

Fungsi :

1. Perumusan kebijakan pengendalian penduduk, keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga.
2. Pelaksanaan kebijakan pengendalian penduduk, keluarga berencana, ketahanan, dan kesejahteraan keluarga.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengendalian penduduk, keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga.
4. Pelaksanaan administrasi dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang pengendalian penduduk

dan keluarga berencana yang diberikan oleh Bupati.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 37 responden di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

##### 4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	23	62,16
2	Laki-Laki	14	37,84
	Total	37	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 37 responden ada 62,16 persen responden yang berjenis kelamin perempuan, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang hanya 37,84 persen.

##### 4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 20 tahun	2	5,41
2	20 – 30 tahun	19	51,35
3	31 – 40 tahun	12	32,43
4	41 – 50 tahun	3	8,11
5	> 50 tahun	1	2,70
Total		37	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 37 responden rata-rata usia responden berapa pada rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah 19 orang dan persentase 51,35%. Sedangkan rentang usia responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang usia lebih dari 50 tahun dengan jumlah pegawai 1 orang atau 2,70% pegawai.

#### **4.1.1.3 Deskripsi Pendidikan Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
----	---------------------	----------------	----------------

1	SD /sederajat	1	2,70
2	SMP /sederajat	2	5,41
3	SMA /sederajat	8	21,62
4	D1 - D3	5	13,51
5	S1 – S2	21	56,76
Total		37	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 37 responden terdapat 1 orang pendidikan terakhir SD, 2 orang dengan pendidikan terakhir SMP, pendidikan terakhir SMA ada 8 orang, pendidikan terakhir D1 -D3 ada 5 orang, dan untuk pendidikan terakhir terbanyak responden ada 21 orang atau 56,76% responden.

#### 4.1.1.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja 37 responden di Kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	12	32,43
2	2 – 5 tahun	17	45,95
3	6 – 10 tahun	5	13,51
4	10 – 15 tahun	3	8,11
5	16 – 20 tahun	0	0
Total		37	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 37 responden terdapat 12 orang responden yang telah bekerja selama kurang dari 2 tahun, 17 orang responden telah bekerja selama rentang waktu 2 hingga 5 tahun, kemudian 5 orang responden telah bekerja selama rentang waktu 6 hingga 10 tahun, dan 3 orang responden telah bekerja selama rentang waktu 10 hingga 15 tahun. Sedangkan untuk masa kerja 16 tahun hingga 20 tahun tidak ada responden yang telah bekerja dan memiliki masa kerja selama rentang waktu tersebut. Masa kerja responden dengan frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 2 tahun hingga 5 tahun.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

##### 4.1.2.1 Gambaran Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil tanggapan dari 37 responden di Kantor BKKBN Tanjung Jabung Timurmengenaigaya kepemimpinan di tempat kerja mereka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Gambaran Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Menunjukkan kekuatan	0	0	4	18	15	159	Sangat

	kemampuan yang dimiliki pemimpin								Baik
2	Menarik perhatian para pegawai	0	0	6	15	16	158		Sangat Baik
3	Menunjukkan Empati	0	0	6	17	14	156		Sangat Baik
4	Mencocokkan tujuannya dengan nilai-nilai para pegawai	0	0	3	21	13	158		Sangat Baik
5	Tidak menunjukkan ketidakpastian	0	0	77	16	14	155		Baik
6	Memperhatikan nilai-nilai para pegawai	0	0	2	20	15	161		Sangat Baik
7	Membuat misi organisasi terlihat penting	0	0	4	18	15	159		Sangat Baik
8	Menghargai dan memuji pegawai yang kinerjanya bagus	0	0	3	26	8	153		Baik
9	Membantu pegawai dalam menetapkan tujuan	0	0	2	14	21	167		Sangat Baik
10	Memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam mencapai sesuatu	0	0	10	18	9	147		Baik
Jumlah							1573		Sangat Baik
Rata-Rata Keseluruhan							157,3		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor



keseluruhan indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 157,3 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional pada kantor BKKBN dalam keadaan sangat baik, diantara 10 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator pemimpin membantu pegawai dalam menetapkan tujuan dengan nilai 167. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam mencapai sesuatu dengan nilai 147.

#### 4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Gambaran Variabel Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Penyelesaian tugas yang telah diberikan	0	0	2	17	18	164	Sangat Tinggi
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan	0	0	6	14	17	159	Sangat Tinggi
3	Mengerjakan pekerjaan yang diharapkan	0	0	5	15	17	160	Sangat Tinggi
4	Pegawai melakukan aktivitas secara langsung	0	0	5	16	16	159	Sangat Tinggi
5	Pegawai memenuhi persyaratan kinerja	0	0	5	15	17	160	Sangat Tinggi

6	Pegawai mau saling membantu sesama rekan kerja	0	0	2	18	17	163	Sangat Tinggi
7	Menomorduakan kepentingan pribadi	0	0	6	18	13	155	Tinggi
8	Memberikan informasi kerja sesama rekan kerja	0	0	6	18	13	155	Tinggi
9	Memberitahukan informasi jika absen	0	0	3	13	21	166	Sangat Tinggi
10	Pegawai berusaha melindungi barang milik organisasi	0	0	0	15	22	170	Sangat Tinggi
Jumlah							1611	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan							161,1	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja pegawai adalah 161,1 dengan kategori sangat tinggi. Diantara 10 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator ke sepuluh yaitu pegawai berusaha melindungi barang milik organisasi dengan nilai 170. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator ketujuh dan delapan yakni menomorduakan kepentingan pribadi dan memberikan informasi kerja sesama rekan kerja dengan nilai 155.

#### **4.1.3 Uji Instrumen Penelitian**

##### **4.1.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah

kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan indikator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya dengan bantuan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka  $r$  tabel maka instrument valid. Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 37 sampel ( $n=37$ ,  $df=35$ ) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan  $r$ -tabel adalah 0,2746. Didapatkan nilai  $r$ -hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1	0,655	0,2746	Valid
	2	0,597	0,2746	Valid
	3	0,670	0,2746	Valid
	4	0,470	0,2746	Valid
	5	0,608	0,2746	Valid
	6	0,560	0,2746	Valid
	7	0,487	0,2746	Valid

	8	0,468	0,2746	Valid
	9	0,660	0,2746	Valid
	10	0,337	0,2746	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,308	0,2746	Valid
	2	0,414	0,2746	Valid
	3	0,591	0,2746	Valid
	4	0,309	0,2746	Valid
	5	0,347	0,2746	Valid
	6	0,308	0,2746	Valid
	7	0,313	0,2746	Valid
	8	0,327	0,2746	Valid
	9	0,332	0,2746	Valid
	10	0,377	0,2746	Valid

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat keseluruhan indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dan kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,2746.

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan Cronbach's alpha coefficients dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka

nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan Transformasional	10	0,712	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,714	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

#### 4.1.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.873	3.952		13.633	.000

Coefficients <sup>a</sup>					
Gaya Kepemimpinan					
Transformasional	-2.243	.093	-2.405	-2.623	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil nilai signifikansi 0,013. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.

#### 4.1.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

#### 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 <sup>a</sup>	.164	.140	1.93731

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,140 atau 14%. Hal ini berarti variabel independent (gaya kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 14% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

#### 4.1.4.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan metode pendekatan untuk hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	53.873	3.952	
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.243	.093	-.405

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 53.873 + 0,243 X + e$$

1. Konstanta (a) = 53.873

Hal ini berarti jika semua variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 53.873.

2. Gaya kepemimpinan transformasional (X) = 0,243

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional bertanda

positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,243.

## **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

### **4.2.1 Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai sangat erat hubungannya. Karena dengan kinerja yang tinggi artinya setiap pegawai memberikan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja pegawai terjaga. Sebagai seorang pemimpin maka setiap saat ia berperan untuk membimbing dan mengawasi pelaksanaan tugas yang diberikan pada pegawai.

Berdasarkan pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan



transformatif di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur, responden merasa bahwa gaya kepemimpinan transformatif sangat baik. Pemimpin dapat menunjukkan kemampuan yang dimiliki namun juga menunjukkan rasa empati, pemimpin juga memperhatikan nilai-nilai para pegawai, membuat misi organisasi terlihat penting, dan juga membantu pegawai dalam menetapkan tujuan.

Diantara 10 indikator gaya kepemimpinan transformatif rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator pemimpin membantu pegawai dalam menetapkan tujuan dengan nilai 167. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam mencapai sesuatu dengan nilai 147.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, kinerja pegawai dirasa harus dinilai bagaimana para pegawai menjalankan tugas dan kewajibannya agar para pegawai mencapai target pekerjaan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur, terlihat bahwa kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur termasuk kategori sangat tinggi. Penyelesaian tugas yang diberikan kepada para pegawai dikerjakan dengan kinerja yang sangat tinggi, pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaannya, mengerjakan pekerjaan yang diharapkan oleh pimpinan, pegawai juga

melakukan aktivitas secara langsung, pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur memenuhi persyaratan kinerja, pegawai mau saling membantu sesama rekan kerja, pegawai memberitahukan informasi pada saat waktu absen, kemudian pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur juga berusaha melindungi barang milik organisasi.

Secara keseluruhan kinerja pegawai pada kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur sangat tinggi. Diantara 10 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator ke sepuluh yaitu pegawai berusaha melindungi barang milik organisasi dengan nilai 170. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator ketujuh dan delapan yakni memomorduakan kepentingan pribadi dan memberikan informasi kerja sesama rekan kerja dengan nilai 155.

#### **4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin memotivasi dan memberdayakan pegawai yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Melalui tempaan dari kepemimpinan transformasional, pegawai menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,14 yang berarti nilai signifikansi  $< 0,05$  yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 37,7%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pambudi (2016:164) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,334 atau 33,4%. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Pada gaya kepemimpinan transformasional sangat baik membantu pegawai dalam menetapkan tujuan, namun gaya kepemimpinan ini kurang memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam mencapai sesuatu. Kemudian mengenai kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur termasuk kategori sangat tinggi, pegawai juga berusaha semaksimal mungkin melindungi barang-barang milik organisasi, namun pegawai kurang dalam hal memomorduakan kepentingan pribadi dan kurang dalam hal memberikan informasi kerja sesama rekan kerja.
2. Hasil didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan sebesar 37,7% antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.



## **5.2 Saran**

Disarankan peneliti selanjutnya agar dapat memperluas obyek penelitian dan menambahkan variabel lain sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., dan Yaqoob, S. 2009. *Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan*. Pakistan Economic and Social Review. Volume 47. Nomor 2. Halaman 269-292.
- Agustina, Ika. 2009. *Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. Gaya Manunggal Kresitama*. Jurnal Aplikasi Ekonomi. Volume 2. Nomor 5. Halaman 64-76.
- Balasundaram, Nirmalathasan. 2005. *Employee Job Satisfaction and Performance: The Case Of The People's Bank in The Jaffna Peninsula, Sri Lanka*. Internasional Journal Associate PhD Valeriu University of Jaffna, Sri Lanka. Volume 1. Nomor 1. Halaman 44.
- Craig, S., Susan., dan Douglas. 2006. *Beyond National Culture: Implications Of Culture Dynamics For Consumer Research*. International Marketing Review. Volume 23. Nomor 3. Halaman 322.
- Farida, U dan Hartono, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Umpo Press.
- Handoko, T.H. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harsiwi, A.M. 2003. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*. Yogyakarta: Artikel.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay., dan Render, Barry. 2005. *Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Henry, Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Herawaty, ETTY., Hairudinor., dan Irwansyah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah*. Jurnal bisnis dan Pembangunan. Volume 6. Nomor 2.
- Lubis, Hindari Safri. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Media Motivasi Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu*

- Pintu Kabupaten Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 5. Nomor 2.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawara.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening*. Jawa Tengah: Universitas Diponegoro.
- Mundarti. 2007. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2006*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nurlaela., Ruslan., dan Kamis. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate*. Jurnal Manajemen Sinergi. Volume 7. Nomor 1.
- Pambudi, D.S., Mukzam, D., dan Nurtjahjono, G.E. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 39. Nomor 1. Halaman 164-171.
- Pardede, Pontas. 2005. *Manajemen Operasi dan Produksi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Putra, P.D., Bagia, I.W., dan Yulianthini, N.N. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Bisma. Volume 5. Nomor 1.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rivai dan Basri. 2006. *Manfaat Penelitian Kinerja dan Imbalan Finansial*.



Jakarta: Percetakan Gramedia

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sastrohadiwiryo, B.S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Setiaji, A., dan Djastuti, I. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Diponegoro Journal Of Management. Volume 4. Nomor 4. Halaman 1-16.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.

Sukirno, Sadono. 2016. *Mikroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press

Syafaruddin., dan Nurmawati. 2011. *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Medan: Perdana Publishing.

Taufiqurahman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Maestopo Beragama.

Wijayanti, Irine D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.

Zhen, X.C., Anne, S.T., dan Jiing, L.F. 2002. *Loyalty to Supervisor vs Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China*. Journal of Accupational and Organizational Psychology. Volume 1 Nomor 75. Halaman 339-356.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian  
Pegawai Kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Jambi

Nama : Maya Sari Yuliyanda  
NIM : 1700861201388  
Fakultas : Ekonomi

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur", maka saya memohon bantuan serta kesedian nya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersedian saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Maya Sari  
Yuliyanda

### Identitas responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng ( √ )

1. Jenis kelamin : ( ) laki-laki ( ) perempuan
2. Usia : ( ) ≤20 tahun  
( ) 20-30 tahun ( ) 31-40 tahun  
( ) 41-50 tahun ( ) lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : ( ) <SD/ sederajat  
( ) <SMA/ sederajat  
( ) D1-D3 ( ) S1-S2
4. Masa kerja : ( ) ≤2 tahun ( ) 2-5 tahun  
( ) 6-10 tahun  
( ) 10-15 tahun ( ) 16-20 tahun

### Petunjuk pengisian

Contreng √ kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

SS = Sangat setuju (5)

S = Setuju (4)

CS = Cukup setuju (3)

TS = Tidak setuju (2)

STS = Sangat tidak setuju (1)

Contoh:

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	ST S
1	Pegawai merasa nyaman bekerja di Kantor		√			

### A. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST S	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin dalam memimpin mempunyai sifat kepemimpinan					
2	Pemimpin mempunyai kebiasaan atau tindakan yang mencerminkan sebagai pemimpin yang baik					
3	Pemimpin mempunyai emosi yang baik kepada pegawainya					
4	Pemimpin mengandalkan watak dalam mempengaruhi pegawainya					
5	Atasan saya mempunyai kepribadian yang baik					
6	Pimpinan berada di tempat mengawasi pelaksanaan tugas pegawai					
7	Standar pekerjaan yang ditetapkan oleh pimpinan bersifat terukur dan jelas					
8	Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja					
9	Instruksi yang diberikan pimpinan mudah dipahami dan dilaksanakan					
10	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai mengambil keputusan berkaitan penyelesaian					

	tugas					
--	-------	--	--	--	--	--

### B. Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST S	TS	CS	S	SS
1	Pegawai selalu berusaha bekerja dengan kualitas kinerja yang cukup tinggi					
2	Pegawai selalu berusaha mencapai target yang diterapkan oleh perusahaan					
3	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pegawai selalu berusaha mempergunakan sumber daya yang ada secara maksimal					
5	Seluruh pegawai dan atasan mempunyai komitmen kerja pada organisasi atau perusahaan					
6	Pimpinan tidak pernah komplain dengan hasil pekerjaan yang pegawai berikan					
7	Pegawai mampu menghasilkan kerja yang lebih baik dibanding standar					
8	Pegawai tidak pernah ditegur pimpinan karena terlambat menyerahkan hasil pekerjaan					

9	Waktu yang diberikan mampu pegawai optimalkan untuk menyelesaikan tugas					
10	Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang ada					

## Lampiran 2. Karakteristik Responden

<b>NO</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>USIA</b>	<b>PENDIDIKAN</b>	<b>MASA KERJA</b>
1	Perempuan	42	S2	11 tahun
2	Laki-Laki	27	S1	2 tahun
3	Perempuan	26	S1	1 tahun
4	Perempuan	21	SMA	3 bulan
5	Perempuan	31	S1	3 tahun
6	Laki-Laki	35	D3	2 tahun
7	Perempuan	33	S1	7 tahun
8	Laki-Laki	25	S1	2 tahun
9	Perempuan	31	S1	8 tahun
10	Laki-Laki	51	S1	13 tahun
11	Perempuan	17	SMK	2 bulan
12	Perempuan	17	SMK	2 bulan
13	Perempuan	29	S1	3 tahun
14	Laki-Laki	34	D3	3 tahun
15	Laki-Laki	33	SMA	1 tahun
16	Perempuan	28	SMA	1 tahun
17	Perempuan	33	SMA	2 tahun
18	Laki-Laki	31	S1	2 tahun
19	Laki-Laki	30	SD	1 tahun
20	Perempuan	42	S2	14 tahun
21	Perempuan	25	D3	2 tahun



22	Perempuan	34	SMP	3 tahun
23	Laki-Laki	28	SMP	1 tahun
24	Perempuan	41	S2	6 tahun
25	Laki-Laki	35	D3	8 bulan
26	Perempuan	27	S1	4 tahun
27	Laki-Laki	30	S1	9 tahun
28	Perempuan	32	S1	6 tahun
29	Perempuan	28	D3	1 tahun
30	Perempuan	29	SMA	5 bulan
31	Perempuan	22	S1	1 tahun
32	Laki-Laki	24	S1	2 tahun
33	Laki-Laki	29	S1	4 tahun
34	Perempuan	32	S1	5 tahun
35	Perempuan	26	S1	2 tahun
36	Laki-Laki	26	S1	4 tahun
37	Perempuan	30	SMA	2 tahun

**Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatisonal**

NO	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	41
2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
7	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
8	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
10	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
11	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
12	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41

13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
15	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
17	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	42
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
21	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
25	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
27	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43

28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
31	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37
32	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
33	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
34	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
36	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
37	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	46
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>158</b>	<b>156</b>	<b>158</b>	<b>155</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>153</b>	<b>167</b>	<b>147</b>	<b>1573</b>

**Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai**

NO	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	45
2	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	43
3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	45
4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	40
5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	45
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
7	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
8	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	44
9	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	43
10	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	43
11	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	42
12	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44

13	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	40
14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
15	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43
16	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
17	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45
18	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
19	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
21	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
22	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
23	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	45
24	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	42
25	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
26	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	41
27	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42

28	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	45
29	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	45
30	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	41
31	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	46
32	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
33	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
34	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	41
35	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
36	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
37	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>159</b>	<b>160</b>	<b>159</b>	<b>160</b>	<b>163</b>	<b>155</b>	<b>155</b>	<b>166</b>	<b>170</b>	<b>1611</b>

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.690**	.391*	.071	.280	.153	.237	.276	.371*	-.041	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.676	.094	.367	.158	.099	.024	.811	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item2	Pearson Correlation	.690**	1	.737**	.143	.108	.031	.289	.258	.304	-.456**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.397	.524	.854	.083	.122	.067	.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item3	Pearson Correlation	.391*	.737**	1	.310	.289	.079	.214	.431**	.314	-.257	.670**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.062	.082	.642	.204	.008	.058	.125	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item4	Pearson Correlation	.071	.143	.310	1	.501**	.271	.071	-.201	.216	.080	.470**
	Sig. (2-tailed)	.676	.397	.062		.002	.105	.676	.234	.199	.638	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item5	Pearson Correlation	.280	.108	.289	.501**	1	.290	-.061	.355*	.335*	.113	.608**
	Sig. (2-tailed)	.094	.524	.082	.002		.081	.718	.031	.043	.504	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item6	Pearson Correlation	.153	.031	.079	.271	.290	1	.582**	.198	.259	.218	.560**
	Sig. (2-tailed)	.367	.854	.642	.105	.081		.000	.240	.122	.194	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37



Item7	Pearson Correlation	.237	.289	.214	.071	-.061	.582**	1	.119	.301	-.099	.487**
	Sig. (2-tailed)	.158	.083	.204	.676	.718	.000		.484	.070	.562	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item8	Pearson Correlation	.276	.258	.431**	-.201	.355*	.198	.119	1	.208	-.062	.468**
	Sig. (2-tailed)	.099	.122	.008	.234	.031	.240	.484		.217	.716	.004
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item9	Pearson Correlation	.371*	.304	.314	.216	.335*	.259	.301	.208	1	.222	.660**
	Sig. (2-tailed)	.024	.067	.058	.199	.043	.122	.070	.217		.187	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item10	Pearson Correlation	-.041	-.456**	-.257	.080	.113	.218	-.099	-.062	.222	1	.337
	Sig. (2-tailed)	.811	.005	.125	.638	.504	.194	.562	.716	.187		.417
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.655**	.597**	.670**	.470**	.608**	.560**	.487**	.468**	.660**	.337	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.002	.004	.000	.417	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.015	-.402*	-.247	-.077	.270	-.133	-.068	-.268	.138	.308
	Sig. (2-tailed)		.929	.014	.141	.649	.106	.432	.691	.109	.417	.964
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item2	Pearson Correlation	.015	1	.235	.199	-.083	-.279	-.111	-.058	.095	.185	.414*
	Sig. (2-tailed)	.929		.162	.237	.626	.094	.511	.734	.576	.272	.011
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item3	Pearson Correlation	-.402*	.235	1	.247	.282	-.057	.153	-.015	.251	-.011	.591**
	Sig. (2-tailed)	.014	.162		.140	.091	.740	.367	.929	.135	.950	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item4	Pearson Correlation	-.247	.199	.247	1	-.255	-.030	-.174	-.287	.100	.037	.309
	Sig. (2-tailed)	.141	.237	.140		.128	.858	.303	.085	.555	.830	.214
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item5	Pearson Correlation	-.077	-.083	.282	-.255	1	.140	-.015	.041	-.050	.068	.347*
	Sig. (2-tailed)	.649	.626	.091	.128		.410	.929	.811	.767	.689	.035
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item6	Pearson Correlation	.270	-.279	-.057	-.030	.140	1	.077	.011	-.235	.287	.308
	Sig. (2-tailed)	.106	.094	.740	.858	.410		.651	.950	.162	.085	.063
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item7	Pearson Correlation	-.133	-.111	.153	-.174	-.015	.077	1	.038	-.086	-.172	.313
	Sig. (2-tailed)											
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

	Sig. (2-tailed)	.432	.511	.367	.303	.929	.651		.822	.614	.308	.206
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item8	Pearson Correlation	-.068	-.058	-.015	-.287	.041	.011	.038	1	.280	.067	.327*
	Sig. (2-tailed)	.691	.734	.929	.085	.811	.950	.822		.093	.695	.048
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item9	Pearson Correlation	-.268	.095	.251	.100	-.050	-.235	-.086	.280	1	-.146	.332*
	Sig. (2-tailed)	.109	.576	.135	.555	.767	.162	.614	.093		.388	.044
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item10	Pearson Correlation	.138	.185	-.011	.037	.068	.287	-.172	.067	-.146	1	.377*
	Sig. (2-tailed)	.417	.272	.950	.830	.689	.085	.308	.695	.388		.022
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.308	.414*	.591**	.309	.347*	.308	.313	.327*	.332*	.377*	1
	Sig. (2-tailed)	.964	.011	.000	.214	.035	.063	.206	.048	.044	.022	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	10

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	10

## Lampiran 8. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.873	3.952		13.633	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.243	.093	-.405	-2.623	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 <sup>a</sup>	.164	.140	1.93731

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	53.873	3.952	
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.243	.093	-.405

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai