

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA**



**TRIFENA INTAN SARI  
1910421165**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

**TRIFENA INTAN SARI  
1910421165**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

## SKRIPSI

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA

Disusun dan diajukan oleh

TRIFENA INTAN SARI  
1910421165

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal 27 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 27 September 2023  
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.  
PRODI MANAJEMEN

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Yusmanizal, S.Sos., M.I.Kom.  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

## SKRIPSI

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA

disusun dan diajukan oleh

**TRIFENA INTAN SARI**  
1910421165

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 27 September 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Ketua	1.....
2.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	2.....
3.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	3.....
4.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Anggota	4.....

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

PRODI MANAJEMEN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : TRIFENA INTAN SARI  
NIM : 1910421165  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 27 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Trifena Intan Sari

## PRAKATA

Syalom, Puji syukur kepada Tuhan yang maha Esa yang telah memberikan kesehatan akal pikiran yang sehat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa”. Puji syukur kupersembahkan kepada Tuhan yang maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan dan ajarannya sehingga saya peneliti dapat merasakan pada saat sekarang ini. Skripsi ini disusun untuk menambah referensi keilmuan serta merupakan salah satu syarat dalam rangka studi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial di Universitas Fajar Makassar. Segala usaha dan upaya telah peneliti tempuh untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, namun terdapat beberapa masalah serta hambatan yang sempat dihadapi oleh peneliti selama melakukan penelitian ini, tetapi Puji syukur dapat peneliti atasi dengan baik atas bimbingan, dukungan serta doa oleh berbagai pihak yang terlibat dan membantu banyak hal dalam penyusunan skripsi ini. Khususnya kedua almarhum Orang Tua Penulis yang telah Bahagia diatas sana, Semoga beliau bangga atas perjuangan peneliti. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan kesalahan yang tak terhindarkan sehingga kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. Selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri. S.S., M.E., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
4. Ibu Dr. Hasniaty, S.E., M.Si, Selaku dosen Penasehat Akademik penulis.
5. Ibu Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan kepada peneliti.
6. Para Dosen dan seluruh staf Universitas Fajar khususnya Fakultas Ekonomi dan ilmu-ilmu Sosial Universitas fajar Makassar.

7. Bapak Rusli, S.Pd., M.Pd, Selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa.
8. Bapak Drs. H. Tutug Widodo, Selaku Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa.
9. Para pegawai/staf Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyelesaian penelitian ini.
10. Kakak saya Rudy Eliesaer Wijaya S.Sos yang telah membantu dan mendukung peneliti.
11. Untuk sahabat-sahabat SMA penulis sebagai tempat keluh kesal yang selalu memberi dorongan semangat dan motivasi untuk penulis.
12. Untuk teman seperjuangan dari maba hingga tahap akhir ini.
13. Terakhir, trimakasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 27 September 2023

Trifena Intan Sari

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA**

**Trifena Intan Sari  
Andi Farisnah Anwar**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Penelitian Kuantitatif dengan alat analisis yaitu aplikasi SPSS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 pegawai sebagai responden. Hasil penelitian ini yang dilakukan dengan memberikan skala pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa berdasarkan hasil uji deterministik SPSS diperoleh nilai quasi efficiency ( $R$ ) = 0,58 yang bermakna hubungan yang positif dinamis 58,0% dengan kinerja pegawai sedangkan nilai ( $R^2$ ) = 0,74 yang berarti variabel gaya kepemimpinan mengalokasikan sumbangan kepada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,74% sedangkan 26,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor selain variabel bebas dalam penelitian ini. Berdasarkan uji  $t$  pada SPSS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari  $t$  hitung gaya kepemimpinan transformasional adalah 2.156 >  $t$  tabel 1.6715 pada signifikansi 0.005 sehingga  $0,005 < 0,05$  yaitu ( $0,005 < 0,05$ ).

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai**



## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA**

**Trifena Intan Sari  
Andi Farisnah Anwar**

*This research aims to determine the influence of the Transformational Leadership Style on Employee Performance at the Mamasa Regency Education and Culture Service. The research method used in this research is the Quantitative Research Method with an analysis tool, namely the SPSS application. The sample used in this research consisted of 60 employees as respondents. The results of this research, which was carried out by providing a scale of the influence of transformational leadership style on employee performance at the Mamasa Regency Education and Culture Service, based on the results of the SPSS deterministic test, obtained a quasi efficiency (R) value of 0.58, which means a dynamic positive relationship of 58.0% with performance. employees while the value (R<sup>2</sup>) = 0.74, which means the leadership style variable allocates contributions to the employee performance variable (Y) of 0.74% while the remaining 26.0% is influenced by factors other than the independent variables in this research. Based on the t test in SPSS, it shows that the transformational leadership style has a positive effect on employee performance. This can be seen from the calculated t for the transformational leadership style which is 2.156 > t table 1.6715 at a significance of 0.005 so that 0.005 < 0.05, namely (0.005 < 0.05).*

**Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Manajemen .....	8
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.3 Pengertian Kepemimpinan .....	11
2.3.1 Fungsi Kepemimpinan .....	12
2.3.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan .....	13
2.3.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.4 Pengertian Kinerja Pegawai .....	17
2.4.1 Pengukuran Kinerja .....	17
2.5 Tinjauan Empirik .....	19
2.6 Kerangka Pikir .....	21
2.7 Definisi Operasional .....	21
2.8 Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	24
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
3.3 Populasi dan Sampel .....	24
3.3.1. Populasi .....	24
3.3.2. Sampel .....	25
3.4. Jenis dan sumber data .....	26
3.4.1 Jenis data .....	26
3.4.2 Sumber Data .....	26
3.5. Teknik Pengumpulan data .....	26
3.6 Pengukuran Variabel .....	27
3.7. Teknik Analisis data .....	27
3.7.1. Analisi Deskriptif .....	28
3.7.2. Regresi Linear Sederhana .....	28
3.8 Uji Instrumen .....	28
3.8.1. Uji Validitas .....	28
3.8.2 Uji Realibilitas .....	29
3.9. Uji Asumsi Klasik .....	29
3.9.1 Uji Normalitas .....	29
3.9.2 Uji Heteroskedetitas .....	29
3.10. Uji Hipotesis .....	29
3.9.1. Uji t .....	29

3.9.2. Uji Koefesien Determinan .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	31
4.1.1 Profil.....	31
4.1.2 Visi dan Misi Instansi.....	32
4.1.3 Logo.....	32
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	34
4.2.1 Karakteristik Responden .....	34
4.2.2 Deskriptif Data Penelitian .....	35
4.2.3 Uji Instrumen .....	37
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	39
4.2.5 Uji Pengolahan Data .....	40
4.3 Pembahasan.....	43
4.3.1 Pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional.....	43
4.3.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamase .....	43
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>45</b>
5.1 Kesimpulan .....	45
5.2 Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>48</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tinjauan Empirik.....	19
Tabel 3.1. Jumlah Populasi Penelitian.....	24
Tabel 3.2. Penilaian.....	27
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Umur .....	34
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	34
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	36
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai .....	36
Tabel 4.6. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	37
Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	38
Tabel 4.8. Hasil Uji Realibilitas .....	38
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas .....	39
Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskeditas.....	40
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	41
Tabel 4.12. Hasil Uji Persial (t) .....	42
Tabel 4.13. Hsil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir .....	21
Gambar 2. Logo Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa .....	32
Gambar 3. Sturuktur Organisasi .....	33
Gambar 4. Proses Pengisian Kuesioner.....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Identitas Diri

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Data

Lampiran 4 Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 Surat Balas Izin Meneliti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Pada sisi lain, organisasi dapat pula terbentuk karena kesamaan sejumlah individu atau merasa memiliki kepentingan yang sama pula. Dengan berhimpun di dalam suatu kelompok, kesamaan dan kepentingan yang sama itu akan lebih mudah diwujudkan dibandingkan jika perwujudannya dilakukan secara individual (perseorangan). Di dalam kelompok itu muncul seorang atau lebih pemimpin karena memiliki kelebihan berupa kemampuan kepemimpinan. Kelompok seperti itu menyusun sendiri posisi jabatan kepemimpinan di lingkungannya sesuai keperluan dan kondisi masing-masing.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin

harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap pegawainya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pemimpin instansi menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja pegawai dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau instansinya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Porter (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dalam organisasi, sementara Hasan (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan atau individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan terbentuk apabila organisasi mampu memuaskan harapan-harapan karyawan terhadap organisasi (Sabir, et al, 2011). Untuk mewujudkan kinerja organisasi maupun instansi yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga



diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan instansi. Kinerja pegawai akan lebih baik apabila pegawai tersebut memiliki keahlian (*skill*), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mengartikulasikan visi, dan memberikan dukungan kepada individu di organisasi (Thamrin, 2012). Kepemimpinan menurut Robbins (2010:146) adalah apa yang dilakukan pemimpin. "Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya". Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi

perubahan dan menyikapi sifat pegawai yang proaktif adalah daya kepemimpinan transformasional. Bass (2011) menjelaskan bahwa “pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa terletak di Jl. Poros Mamasa-Taupe, Makau Kec. Mamasa, Kab. Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat. berdasarkan peraturan bupati mamasa no 15 tahun 2016 Tentang teknis dinas (UPTD) pada dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa. UPTD Pendidikan adalah unit pelaksana teknis dinas pendidikan yang di pimpin oleh seorang Kepala UPTD yang mempunyai tugas pokok sebagai perpanjangan tangan Kepala Dinas dalam membina dan mengurus pada semua jenjang pendidikan yang ada di wilayah kabupaten.

Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa sebagai pusat dan kegiatan administrasi pemerintah tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal dibidangnya dan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif agar setiap personil dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dari salah satu pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa, bahwa beberapa masalah yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa. Salah satunya yaitu pemimpin yang kurang tegas kepada pegawainya sehingga pegawainya banyak yang malas masuk kantor, tidak tepat waktu dalam bekerja, sehingga banyak pekerjaan tertunda karena itu. Melihat dari fenomena tersebut dikarenakan kurangnya ketegasan terhadap

aturan yang telah ditetapkan oleh instansi, pentingnya peranan kepemimpinan ini dalam pengaruh yang baik terhadap bawahannya.

Berangkat dari permasalahan kepemimpinan transformasional diatas, permasalahan-permasalahan yang sering terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa seperti masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan oleh pegawainya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karena masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulusi atau menggiatkan, pimpinan/bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, kiranya faktor kepemimpinan transformasional dapat menjadi acuan/indikator utama ketidaksesuain kinerja pegawai yang diharapkan, seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alasan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai turun. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung juga dapat mengsuggesti pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing.

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu yang disusun oleh Saifullah (2012) dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi usaha mikro, kecil, dan menengah di kabupaten bengkalis hasil dari penelitian ini bahwa kepempinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas usaha mikro, kecil, dan

menengah kabupaten bengkalis. Dan selanjutnya hasil penelitian terlebih dahulu dari Ahmad Fahroby (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru Hasil penelitian terdapat hubungan yang kuat antara gaya pemimpin dan kinerja pegawai, berdasarkan perhitungan determinasi yang penulis teliti, yang menghasilkan nilai sebesar 38.5% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan selebihnya sebesar 61.5% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, gaji pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul skripsi **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah adalah:

Apakah gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada pihak-pihak terkait, seperti Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten

Mamasa, dan mahasiswa sebagai peneliti.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan Transformasional pada pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam memperbaiki kinerja, sehingga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi pihak akademisi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara lebih mendalam.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik kajian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan orang lain mencapai Tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau bisnis dengan mengelola proses sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Hasibuan (2016), Manajemen bermula dari kata “to manage” yang maksudnya mengatur mengurus dan mengelola. Secara substantif makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan.

#### **2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Berikut beberapa pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli;

1. Menurut Sinambala (2016), melalui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), operasi dan fungsi manajemen sebagai sumber daya atau asset *management* melalui penerapan fungsi manajemen.
2. Menurut Widodo (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai proses untuk menaikkan permintaan sumber daya manusia

memberi insentif dan alokasi yang tepat.

3. Menurut Mangkunegara (2015), manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pemantauan proses, pembuatan, kompenasasi orientasi, retensi dan pemisahan karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, midle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja.

Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang beriebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah :

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut serta menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya dengan



meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

### **2.3 Pengertian Kepemimpinan**

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam system di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nanjundeswaraswamy & swamy, 2014).

Menurut Thoha (2013) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata kerama birokrasi. Kepemimpinan bias terjadi dimana saja, asalkan seseorang

menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilakunya orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Menurut Hughes, dkk (2015) Kepemimpinan ialah bentuk tampilan yang melibatkan pemimpin, para pengikut, dan situasi. Kebanyakan bila membahas kepemimpinan selalu memusatkan perhatiannya pada kepribadian, karakter fisik, atau perilaku seorang pemimpin sementara yang lainnya belajar tentang adanya hubungan kerja diantara para pemimpin serta pengikutnya; hal lainnya mempelajari cara tentang aspek situasi yang dapat mempengaruhi pemimpin dalam berperilaku.

Ali dan Baharuddin (2013) hakekat kepemimpinan adalah *influencing* (pengaruh, mempengaruhi), namun kemampuan saja muncul sendiri dari seseorang karena bakat bawaan sejak kodrati akan tetapi bias mungkin berasal dari berbagai sumber.

### **2.3.1 Fungsi Kepemimpinan**

Lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Nawawi dalam busto (2018:220) antara lain:

#### **1) Fungsi Instruktif**

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

#### **2) Fungsi konsultatif**

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

#### **3) Fungsi Partisipasi**

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota dan pengikutnya untuk berpartisipasi dalam

setiap proses pencapaian tujuan.

#### 4) Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

#### 5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan**

Banyak teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal. Sehubungan dengan itu penulis akan mengemukakan enam jenis atau model kepemimpinan yang ada. Yaitu: 1) Demokratis; 2) Otokratis; 3) Partisipatif; 4) Birokratis; 5) Permisif; dan 6) Bebas.

#### 1. Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Jika ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim. Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

#### 2. Otokratis

Kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan wewenang secara luas kepada

para bawahan. Jika ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim. Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

### 3. Patisipatif

Kepemimpinan dengan jenis seperti ini dipakai untuk memotifasi bawahan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengharapkan agar karyawan mampu bekerja sama dalam pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan seperti ini cocok dilakukan pada perusahaan dimana keputusan harus dilaksanakan bersama.

### 4. Birokratis

Jenis kepemimpinan seperti ini adalah gaya yang patuh terhadap peraturan. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan birokratis menganggap bahwa segala kesulitan akan dapat diatasi jika setiap orang mematuhi peraturan. Suatu sistem adalah hal yang mutlak ada pada gaya kepemimpinan yang umumnya menggunakan cara kepemimpinan birokratis adalah para birokrat yang berada pada perusahaan Negara.

### 5. Permisif

Kepemimpinan yang mempunyai jenis kepemimpinan permisif akan selalu berkeinginan untuk membuat setiap orang yang berada dalam kelompok puas. Jenis kepemimpinan seperti ini menganggap bahwa bila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka dengan demikian organisasi akan berfungsi. Pemimpin yang permisif menginginkan agar setiap orang merasa senang dalam organisasi.

## 6. Bebas

Jenis kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Jenis kepemimpinan seperti ini pada umumnya merupakan seorang pemimpin yang berusaha mengelak atau menghindari dari tanggung jawab, sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah dan tanpa beban mengatakan bukan kesalahan atau tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.

### **2.3.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut (Wibowo, 2017).

Kepemimpinan transformasional adalah perspektif menurut teori Bass dalam Yukl (2015:316) adalah kondisi dimana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, ketaatan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2013).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai pengaruh, dan dapat memberikan inspirasi, mempunyai pengaruh, dan dapat memberikan motivasi kepada pengikutnya agar dapat bekerja secara produktif dengan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi

Indra Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang indikator dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

- 1) *Develop a strategic vision*, membangun visi strategis. Pemimpin transformasional menimbulkan visi masa depan perusahaan yang mengikat pekerja untuk mencapai sasaran yang mungkin tidak mereka pikirkan.
- 2) *Communicate the vision*, mengkomunikasikan visi. Apabila visi adalah substansi kepemimpinan transformasional, mengkomunikasikan visi adalah merupakan proses. Kualitas kepemimpinan yang paling penting adalah tentang bagaimana pemimpin membangun dan berbagi visi mereka untuk organisasi.
- 3) *Model the vision*, permodelan visi. Pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang visi, tetapi mereka menjadikannya. Mereka melakukan "walk the talk" dengan melangkah keluar dari kenyamanan eksekutif dan melakukan sesuatu yang mencerminkan visi.
- 4) *Build commitment to the vision*, membangun komitmen pada misi. Menransformasi visi ke dalam realitas memerlukan komitmen pekerja.

Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dengan beberapa cara, kata-kata, simbol, dan citra membangun antusiasme yang memberi energi orang untuk menerima visi sebagai miliknya.

## **2.4 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **2.4.1 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan organisasi. Melalui pengukuran kinerja tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Dalam memberikan pemahaman tentang pengukuran kinerja banyak pendapat dari para pakar, diantaranya: Menurut Nawawi (2013:233), mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*).

Sedangkan mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Robbins (2016:260) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

- 1) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan,” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kemandirian, kemandirian menjadi tingkat seseorang yang niatnya akan diberi tugas menjalankan fungsi kerja pada keterikatan kerjanya serta suatu tingkatan bahwasanya pengurus mempunyai keterikatan kerja dengan tingkat laku dan tanggung jawab.
- 5) Efektifitas, tingkat untuk memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian dari penggunaan sumber daya masing-masing unit, sumber daya manusia organisasi dimanfaatkan semaksimal mungkin.

Dari beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan program sesuai dengan sasaran dan



tujuan telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Berhasil atau tidaknya organisasi pemerintah dalam pencapaian hasil dengan pendekatan akuntabilitas sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai, maka diharapkan kinerja organisasi pemerintah akan semakin baik.

## 2.5 Tinjauan Empirik

**Tabel 2.1 Tinjauan Empirik**

<b>NO.</b>	<b>Judul</b>	<b>Penulis dan Tahun</b>	<b>Metode Yang Digunakan</b>	<b>Hasil</b>
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum	Intan Permata Sari (2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum sebesar 58,2%
2.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi usaha mikro, kecil, dan menengah di kabupaten bengkalis	Saifullah (2012)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas usaha mikro, kecil, dan menengah kabupaten bengkalis.
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.AL-Ijarah Indonesia	Rohma Nurlia (2017)	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi

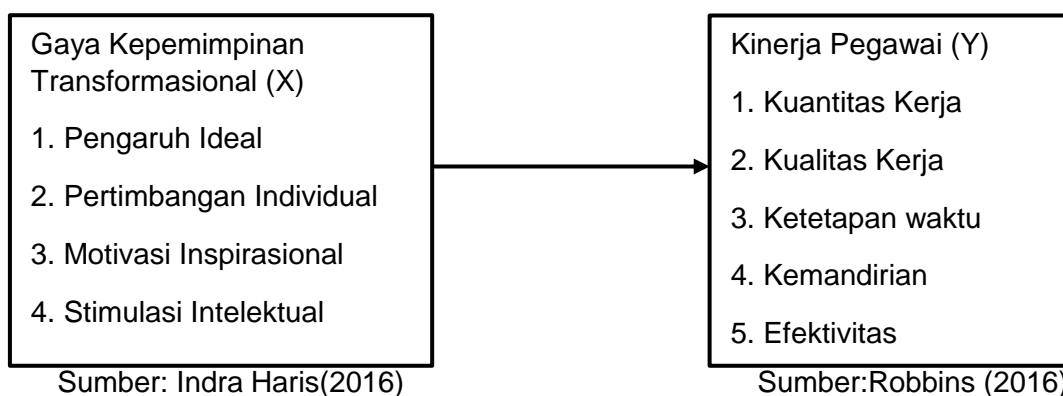
	Finance Lampung			peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam suatu organisasi, kepemimpinan efektif serta pengaruh dan peran pimpinan sangat diperlukan.
4.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Wayan Gede Supartha (2016)	Kualitatif dan Kuantitatif	Kesimpulan dari penelitian ini besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73, 5 persen sementara sisanya 26, 5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5.	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Denok Sunarsi (2018)	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif

	pendidik Yayasan marvin			terhadap kinerja pendidik. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik dan disiplin kerj berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik.
--	----------------------------	--	--	--

## 2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan dari variable independent Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variable dependen Kinerja pegawai (Y). adapun kerangka pikir yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Gambar 1 : Bagan Kerangka Pikir**



## 2.7 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variable atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikkan kegiatan, ataupun memeberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variable tertentu. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable X dan variable Y. untuk variable independen atau variable X adalah gaya kepemimpinan. Indikator yang akan diukur pada variable ini ialah:

### 1. Pengaruh Ideal

Yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pegawai terhadap pemimpin.

2. Pertimbangan Individual

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

3. Motivasi Inspirasional

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

4. Stimulasi Intelektual

Yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pegawai akan permasalahan dan mempengaruhi pegawai untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Untuk Variabel Dependen atau variable Y adalah Kinerja pegawai. Indikator yang akan diukur pada variable ini adalah:

1. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

2. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, yakni ketetapan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilankerja.

3. Ketetapan Kerja

Mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan.

4. Kemandirian

Tingkat dimana seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

5. Efektivitas

Tingkat pemanfaatan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud mengurangi kerugian atau kenaikan keuntungan dari per unit

dalam penggunaan sumber daya.

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis yaitu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar dan kemungkinan salah. Bila data diperoleh disimpulkan bahwa hipotesis itu benar, maka sudah berhenti menjadi “tesis” atau “tesa.” Karena yang dimaksud dengan tesa adalah “kebenaran.” Sedangkan yang dimaksud dengan hypo adalah “di bawah.” Jadi hipotesis menurut penulis adalah jawaban sementara atau jawaban yang masih perlu dibuktikan kebenarannya, sehingga dapat ditemukan suatu jawaban atau pendapat.

Pada dasarnya hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya dapat diuji berdasarkan variabel penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis merupakan suatu anggapan berdasarkan pada pemikiran sebagaimana mestinya. Dari uraian di atas, penulis dapat berkesimpulan sementara terhadap pokok permasalahan penelitian yaitu:

Ha : Diduga Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa..

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Analisis kuantitatif deskriptif, yaitu alat analisis yang menggunakan model statistik dan hasil analisis di sajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kabupataen Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, Ini perkiraan akan berlangsung selama kurang lebih dua bulan. Yang dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2023.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

##### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Mamasa, yang berjumlah 60 orang.

**Tabel 3.1. Jumlah Populasi Penelitian**

NO.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Subbagian perencanaan, Keuangan dan BMD	1
4.	Subbagian umum dan kepegawaian	1
5.	Subbagianpenyelenggaraan tugas perbantuan	1
6.	Bidang pembinaan paud dan pend nonformal	1
7.	Seksi kurikulum dan penilaian	3

8.	Seksi kelembagaan dan sarana prasarana	3
9.	Seksi Peserta didik dan pembangunan karakter	3
10.	Bidang pembinaan SD	1
11.	Bidang pembinaan SMP	1
12.	Bidang Kebudayaan	1
13.	Seksi cagar budaya dan permuseuman	1
14.	Seksi sejarah dan tradisi	1
15.	Seksi kesenian	1
16.	Bidang pembinaan ketenagaan	1
17.	Seksi PTK Paud dan nonformal PTK DIKDAS	1
18.	Seksi tenaga kebudayaan	1
19.	Staf	35
<b>Jumlah</b>		60

Sumber data: Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab.Mamasa

### 3.3.2. Sampel

Pengertian Sampel menurut Sugiyono (2018:118) adalah bagaian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikanto (2013) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bias diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yaitu sebanyak 60 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sampling jenuh.

### **3.4. Jenis dan sumber data**

#### **3.4.1 Jenis data**

Mengenai beberapa data dalam penelitian ini persepsi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Adapun jenis-jenis data yang dipakai dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 bagian, sumber data primer dan sekunder.

1. Sumber data primer, yaitu data diperoleh langsung dari hasil persepsi
2. Sumber data sekunder, artinya informasi yang sebagai tidak lain diperoleh melewati perantara alat (informasi yang diperoleh dan direkam oleh pihak lain).

### **3.5. Teknik Pengumpulan data**

Adapun Teknik yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kueisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yangk diberikan kepada responden untuk memperoleh jawaban. Pemberian skor menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yaitu fenomena yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam variabel penelitian, dan penelitian telah melakukannya secara spesifik. (2015) Sugiyono. Adapun jawaban masing-masing diberi skor sebagai berikut:



**Tabel.3.2 Penilaian**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.

### 3.6 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang telah diidentifikasi harus dikelompokkan ini menurut jenis dan pengkajiannya dalam pemeriksaan. Pengelompokkan ini sebenarnya harus diterapkan dalam penelitian. Variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (independent)

Menurut Sugiyono (2018), Variabel independent yang dikenal dengan variable bebas ialah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variable terikat. Penelitian ini memiliki satu variable independent yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X).

#### 2. Variabel Terikat (Dependent)

Menurut Sugiyono (2018), Defenisi variable terikat atau dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

### 3.7. Teknik Analisis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan

### 3.7.1. Analisa Deskriptif

Bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel dan populasi sebagai mana adanya, tanpa melakukan analisis dan kesimpulan yang berlaku untuk umum (sugiyono,2013)

### 3.7.2. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat. (variabel Y), dan nilai variabel dependen didasarkan pada nilai independen (variabel X). Persamaan regresi Linier sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = subjek variabel terkait yang diprediksi (Kinerja Pegawai )

X = subjek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu (gaya kepemimpinan transformasional)

$\alpha$  = bilangan konstanta regresi untuk X=0 (nilai Y pada saat X nol)

b = koefisien arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variable Y bila bertambah atau berkurang 1 unit.

Maka nilai a dan b dapat diketahui menggunakan rumus sederhana least square meliputi rumus untuk mengetahui nilai a.

## 3.8 Uji Instrumen

### 3.8.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013), Uji validitas dipakai sebagai mengukur valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner disebut valid jika pernyataan dalam kusioner menjelaskan apa yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Validitas bisa di ukur membandingkan nilai -nilai r yang dihitung dengn nilai table r, di mana derajat kebebasan yang ditentukan (df) = n2,

di mana  $n$  yaitu jumlah sampel.  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti pernyataan 30 tersebut dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, artinya pertanyaan di sebutkan tidaka valid.

### **3.8.2 Uji Reabilitas**

Menurut Nasution dalam Purwianti (2017), uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur variabel kuesioner atau indikator penyusunannya. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila tanggapan seseorang terdapat item tersebut konsisten

## **3.9. Uji Asumsi Klasik**

### **3.9.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini digunakan analisis Kalmogrov Sminorv Nonparametrik. Uji standar dinyatakan normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

### **3.9.2 Uji Heteroskedetitas**

Menurut Ghozali (2013) Uji heteroskedetitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedisitas.

## **3.10. Uji Hipotesis**

### **3.9.1.Uji t**

Menurut Ghozali (2013), Uji t -statistik yaitu menunjukkan beberapa besar pengaruhnya individu terhadap variabel bebas ketika menjelaskan variasi variabel terikat.

### **3.9.2. Uji Koefisien Determinan**

Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel ( $X_1, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependent ( $Y$ ).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil**

Kabupaten Mamasa adalah salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Sulawesi Barat, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Kecamatan Mamasa. Kabupaten ini dimekarkan pada tahun 2002 dari Kabupaten Polewali Mamasa yang sekarang berubah nama menjadi Polewali Mandar. Pada tahun 2021, penduduk kabupaten Mamasa berjumlah 163.870 jiwa dan kepadatan penduduk 55 jiwa/km<sup>2</sup>. Mamasa adalah kabupaten yang terletak di dataran tinggi, dan merupakan satu-satunya kabupaten yang tidak memiliki garis pantai di Sulawesi Barat. Mamasa memiliki kelompok penganut penghayat kepercayaan lokal yang disebut Mappurondo.

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Mamasa bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbil. Segera kunjungi kantor dinas pendidikan terdekat ini atau juga dapat

mengakses secara online website dinas pendidikan untuk mendapatkan informasi lainnya.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Instansi

1. Visi

Mewujudkan pelayanan prima dibidang Pendidikan dan kebudayaan yang merata dan berkualitas.

2. Misi

Meningkatkan kualitas layanan publik meningkatkan produktivitas kerja yang didukung oleh profesionalisme ASN mewujudkan inovasi pelayanan.

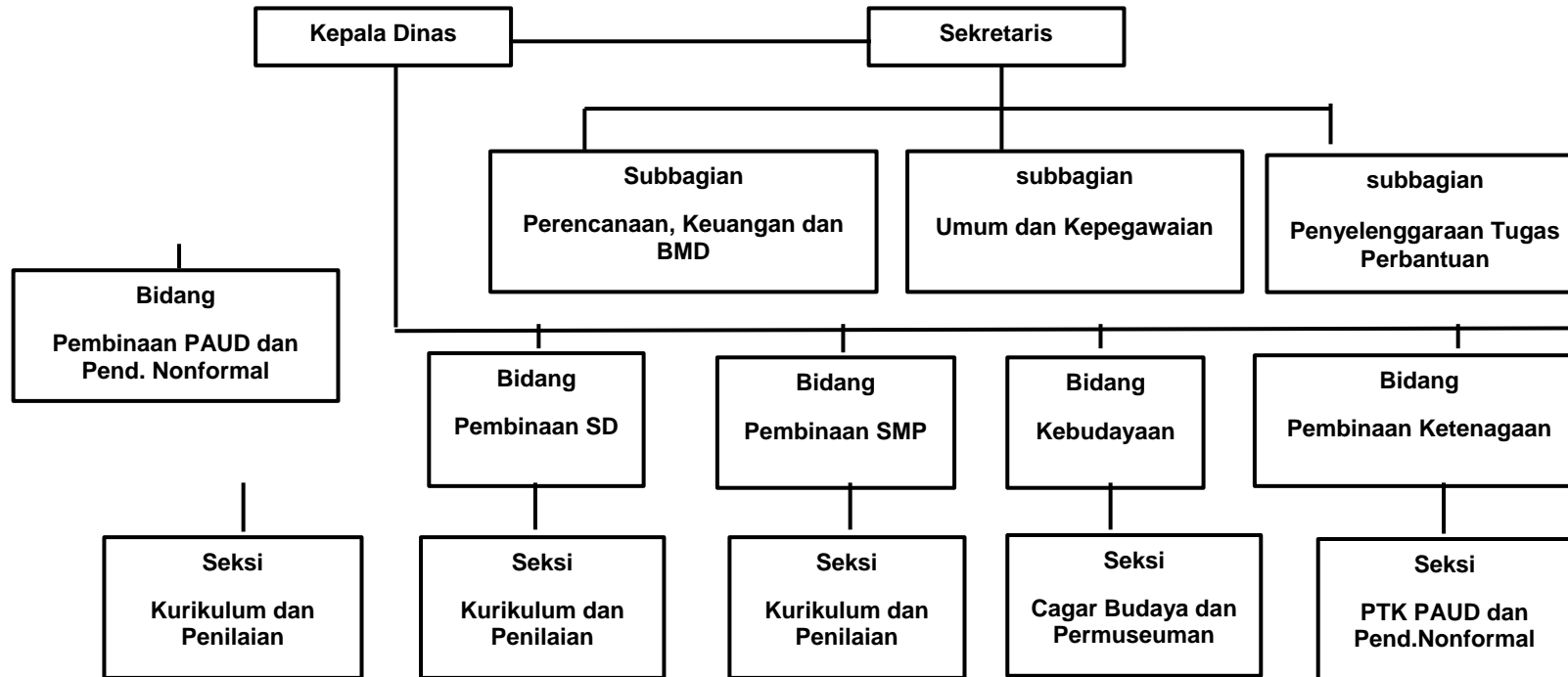
#### 4.1.3 Logo



Gambar 2. Logo Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 3. Struktur Organisasi



## 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya.

**Tabel 4.1**

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
1	Laki-Laki	23	38,3%
2	Perempuan	37	61,7%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, terdapat 23 responden berjenis kelamin laki-laki (38,3%) serta terdapat 37 responden berjenis kelamin perempuan (61,7%). Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya mayoritas pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa yakni perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan umurnya

**Tabel 4.2**

**Data Responden Berdasarkan Umur**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase
1	36-40 Tahun	10	16,7%
2	41-45 Tahun	15	25,0%
3	46-50 Tahun	18	30,0%
4	>50 Tahun	17	28,3%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, sebagian besar responden yang mengisi kuesioner peneliti memiliki umur 36-40 tahun berjumlah 10 atau 16,7%, umur 41-45 tahun berjumlah 15 atau 25,0%, umur 46-50 tahun berjumlah 18 atau 30,0% dan umur >50 tahun berjumlah 17 atau 28,3% dari total responden yang berjumlah 60 responden.



### 3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

**Tabel 4.3**

**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase
1	SMA	11	18,3%
2	S1	35	58,3%
3	S2	13	21,7%
4	S3	1	1,7%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: DataPrimer yang diolah Peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, sebagian besar responden yang mengisi kuesioner peneliti Pendidikan terakhir untuk lulusan SMA sebanyak 11 atau 18,3%, Pendidikan terakhir untuk lulusan S1 sebanyak 35 atau 58,3%, untuk lulusan S2 sebanyak 13 atau 21,7%, dan untuk lulusan S3 sebanyak 1 atau 1,7%. Maka disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa Mayoritas memiliki Pendidikan terakhir lulusan S1.

#### 4.2.2 Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data penelitian memakai kuesioner (angket) kepada responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner (angket) yang berisi pilihan jawaban. Dalam angket tersebut, peneliti menggunakan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan juga kinerja pegawai.

Hasil kuesioner yang peneliti temukan digunakan untuk memperoleh jawaban rata-rata responden dari masing-masing variabel penelitian yakni:

##### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terbagi dalam 8 pertanyaan:

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan**  
**Tranformasional**

NO.	Pernyataan	Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
1	X.1	19	36	5		
2	X.2	24	30	5	1	
3	X.3	17	29	12	1	
4	X.4	17	33	6	1	
5	X.5	22	30	6	1	
6	X.6	20	30	9	1	
7	X.7	20	34	6		
8	X.8	19	31	9	1	

*Sumber: Data yang diolah peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat rata-rata responden memiliki jawaban setuju diikuti dengan jawaban sangat setuju, hanya sebagian kecil dari semua responden memiliki jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan sangat mendukung efektifitas pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa.

## 2. Variabel Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai terbagi dalam 10 pertanyaan.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Pegawai**

NO.	Pernyataan	Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Y.1	21	38	1		
2	Y.2	26	25	9		
3	Y.3	18	35	7		
4	Y.4	21	23	16		
5	Y.5	15	28	14	4	
6	Y.6	10	23	25	2	
7	Y.7	13	33	13	1	
8	Y.8	17	22	16	5	
9	Y.9	17	34	9		
10	Y.10	30	27	3		

*Sumber: Data yang diolah Peneliti (2023)*

Berdasarkan table 4.5, terlihat rata-rata responden memiliki jawaban setuju dan diikuti dengan jawaban sangat setuju, hanya sebagian kecil responden yang memilih kurang setuju dan tidak setuju.

#### 4.2.3 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Instrument dalam penelitian dapat dikatakan valid jika koefisien kolerasi  $r$  dihitng lebih besar dibandingkan dengan koefision kolerasi  $r$  table pada taraf siginifikan tertentu. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 maka ddiperoleh nilai  $r$  table sebesar 0,254 dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Katerangan
1	X.1	0.594	0.254	VALID
2	X.2	0.449	0.254	VALID
3	X.3	0.659	0.254	VALID
4	X.4	0.647	0.254	VALID
5	X.5	0.663	0.254	VALID
6	X.6	0.551	0.254	VALID
7	X.7	0.736	0.254	VALID
8	X.8	0.650	0.254	VALID

*Sumber: Data yang diolah Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui nilai  $r$  hitung masing-masing indicator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai nilai lebih besar dari pada nilai  $r$  hitung ( $r$  hiting >  $r$  tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indicator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0.678	0.254	VALID
2	Y.2	0.520	0.254	VALID
3	Y.3	0.541	0.254	VALID
4	Y.4	0.752	0.254	VALID
5	Y.5	0.556	0.254	VALID
6	Y.6	0.624	0.254	VALID
7	Y.7	0.404	0.254	VALID
8	Y.8	0.630	0.254	VALID
9	Y.9	0.651	0.254	VALID
10	Y.10	0.640	0.254	VALID

Sumber: data yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jika nilai r hitung masing-masing indikator dalam variabel kinerja pegawai lebih besar dari nilai r tabel (0.254), maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja pegawai pada penelitian ini valid.

## 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dapat dilakukan dengan pengujian *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel dalam penelitian ini. Menurut Ghazali dalam Purwianti (2017), Nilai yang dapat diterima pernyataan kuesioner adalah nilai *Cronbach Alpha* >0.6.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.766	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0.793	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji realibilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0.766

dan nilai *Cronbach alpha* variabel kinerja pegawai adalah 0.793. Nilai *Cronbach alpha* masing-masing variabel  $> 0.6$ , maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Tujuan dari normalitas adalah untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistic *One-Simple Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $> 0.05$  yang menunjukkan tidak ada perbandingan yang signifikan antara data yang diuji dengan data normal standar. Hasil uji normalitas sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.12082978
Most Extreme Differences	Absolute		.094
	Positive		.061
	Negative		-.094
Test Statistic			.094
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.199
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.189
		Upper Bound	.210
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikannya yaitu  $0.200 > 0.05$ , dapat dikatakan bahwa data yang telah diuji dalam uji normalitas berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam model regresi. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur, bergelombang, lebar dan sempit, maka hal tersebut menemukan adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.175	2.951		1.753	.085
	GayaKepemimpinan transformasional	-.053	.088	-.079	-.603	.549

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada tabel 4.10 di atas berdasarkan hasil uji heroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan setiap variabel independent  $>0.05$ . sehingga dapat dikatakan bahwa pada model ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan bias digunakan dalam penelitian ini.

### 4.2.5 Uji Pengolahan Data

#### 1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat (variabel kinerja pegawai), dan nilai variabel dependen didasarkan pada nilai independent (variabel gaya kepemimpinan transformasional). Persamaan regresilinear sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.413	5.347		5.501	<,001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.343	.159	.272	2.156	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (2023)

$$Y = a + bX$$

$$Y = 29.413 + 0.343X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 29.413 yang berarti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Mamasa adalah sebesar 29.413.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0.343 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan transformasional, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0.343. koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif

## 2. Uji t (Parsial)

Pengujian tingkat pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan uji parsial (t). taraf signifikan yang digunakan dalam menguji persil sebesar 0.05 atau 5%. H0 ditolah dan Ha diterima, yang berarti variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.413	5.347		5.501	<,001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.343	.159	.272	2.156	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (2023)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa t hitung gaya kepemimpinan transformasional adalah 2.156 > t tabel 1.6715 pada signifikansi 0.005. hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional atas variabel kinerja pegawai digunakan nilai  $r^2$ . koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 <sup>a</sup>	.074	.058	4.15620

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.074 menunjukkan bahwasanya kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,74%



sedangkan 26.0% sisanya dipengaruhi oleh faktor selain variabel independent dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti yang menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan aplikasi spss, berikut merupakan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa.

Dari 8 pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan dengan masing-masing indikator, terdapat 2 indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator pengaruh ideal dan stimulasi intelektual. Dimana pemimpin slalu memberikan kepercayaannya kepada pegawainya dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Pemimpin juga selalu memberikan apresiasi kepada pegawainya dalam setiap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan indikator dari gaya kepemimpinan yang mempunyai peranan besar adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan peduli dengan masalah yang menghambat kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang peduli akan permasalahan yang dihadapi pegawainya dan juga dapat memberikan dukungan terhadap pegawainya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

#### **4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa**

Kinerja pegawai sangat berpengaruh untuk memajukan instansi ataupun organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka instansi tersebut juga akan berjalan dengan semestinya. Begitupun sebaliknya apabila kinerja

pegawai kurang baik instansi pun menjadi kurang baik. Pada hasil penelitian ini yang dilakukan dengan memberikan skala pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa berdasarkan hasil uji deterministik SPSS diperoleh nilai quasi efficiency (R)= 0,58 yang bermakna hubungan yang positif dinamis 58,0% dengan kinerja pegawai sedangkan nilai (R<sup>2</sup>)= 0,74 yang berarti variabel gaya kepemimpinan mengalokasikan sumbangan kepada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,74% sedangkan 26,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor selain variabel bebas dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t pada SPSS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari t hitung gaya kepemimpinan transformasional adalah 2.156 > t tabel 1.6715 pada signifikansi 0.005 sehingga  $0,005 < 0,05$  yaitu ( $0,005 < 0,05$ ). berdasarkan nilai tersebut bisa dijelaskan bahwasanya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini didukung oleh Pratama (2019) menunjukkan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada PT.Pegadaian (Persero). Densky (2014) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lepas Lhosemawe. Dari hasil penelitian bisa dijelaskan bahwasanya penerapan gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Mamasa.

#### **5.2 Saran**

##### **1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa**

Diharapkan Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa lebih dapat menciptakan lingkungan kerja yang menghasilkan aturan-aturan atau kebijakan yang terbaik bagi para pegawainya, agar kedisiplinan bisa tercipta yang nantinya bisa meningkatkan kinerja pegawainya. Pimpinan yang menciptakan suasana hubungan yang baik antara pegawai lainnya.

##### **2. Bagi Universitas**

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penambahan variabel-variabel lain. Agar kedepannya dapat memperoleh hasil penelitian yang bervariasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhistya Italiyani, F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 No.2*, .
- Afandi. (2018). *Pengertian Kinerja Pegawai Universitas Surya Darma*. Cetakan Kesatu. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agus Setiawan, B. d. (2013). *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*: Jakarta. *Rajawali Pers*.
- Arikanto. (2013). Jumlah Populasi Jakarta. *Edisi Revisi Keempat*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bass (2011), *Transactional to Transformasional Leadership Learning to Share the Vision, Organizational Dynamics*.
- Ghozali. (2013). Uji Validitas mengukur valid tidaknya suatu kuesioner Semarang. *Universitas Diponegoro*.
- Haris, I. (2015). Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Skripsi*.
- Hasan, Lenny. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.3 (1): h: 57-92
- Hasibun. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, R. d. (2013). Pengertian Kepemimpinan Transformasional. *Skripsi*.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok. *Rajawali Pers*.
- Mangkunegara. (2015). *Skripsi. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nawawi. (2013). *Pengukuran Kinerja Jakarta: PT. Fajar Lterpratama Mandiri*. Cetakan Keempat. Gadjah Mada. University Press. Yogyakarta.
- Porter, David M, Jr. 2001. Gender differences in managers' conceptions and perceptions of commitment to the organization. *Sex Roles*. Vol. 45 (5/6), pp: 375-398
- Purwianti. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEHAVIOURAL INTENTION. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15-32.
- Robbins. (2016). *Ukuran-Ukuran Kinerja Pegawai Erlangga*, Jakarta. *Penerbit Erlangga*.
- Sabir, M. Suleman., et al. 2011. Impact of Leadership Style on Organization Commitment: In AA Mediating Role of Employee Values. 2011. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 3 (2), pp: 145-152.
- Sinambala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Mengenail Variabel bebas dan Variabel Terikat Bandung*. *Afabeta*.

- Swamy, N. &. (2014). *Pengertian Kepemimpinan*. Jurnal Advances In. Management, 7 (2), 25-63
- Thota. (2013). *Kepemimpinan*. Cetakan Keenambelas. Rajawali Pers. Yogyakarta.
- Titami, L. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawan II PT. Djarum Kudus. *Diponegoro Jurnal Of Social and Politic Vol.2 No.1*.
- Wibowo. (2017). *Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo. (2015). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mangga Media. Bandung.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*, Jakarta. *PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Yukl. (2015). *Kepemimpinan Transformasional*. *PT. Indeks*.
- Yusuf Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. *CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

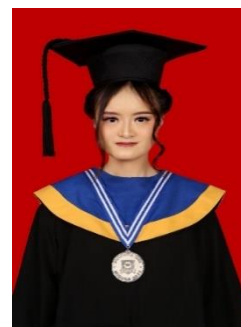
**A**

**N**

## Lampiran 1

### A. Identitas Diri

Nama : Trifena Intan Sari  
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 11 Mei 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Saripah 3 No.36  
Nomor HP (WA) : 082335193646  
Email : [trifenaintansary@gmail.com](mailto:trifenaintansary@gmail.com)



### B. Riwayat Pendidikan Terakhir

- TK Kristen Mamasa
- SDN 002 Mamasa
- SMP Negeri 1 Mamasa
- SMA Negeri 1 Mamasa

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya,

Makassar, 27 September 2023

Trifena Intan Sari

**Lampiran 2**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN**  
**MAMASA**

Identitas Responden

Nama : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : A. Pria B. Wanita (Lingkari Yang Benar)

Pendidikan Terakhir : A. SMA C. S1

B. D3 D. S2

Petunjuk pengisian

- 1) Kuesioner ditujukan bagi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa.
- 2) Bapak/Ibu diharapkan bias memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
- 3) Berikan tanda centang (✓) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
- 4) Pilihan jawaban yaitu:
  - Sangat Setuju (SS)
  - Setuju (S)
  - Kurang Setuju (KS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Sangat Tidak Setuju (STS)

Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini diucapkan Terima Kasih.



### 1. Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A. Pengaruh Ideal</b>						
1.	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya					
2.	Pemimpin selalu mendapatkan rasa hormat dari pada bawahannya					
<b>B. Pertimbangan Individual</b>						
1.	Pemimpin menciptakan kepatuhan kepada para bawahannya					
2.	Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu persatu dengan baik					
<b>C. Motivasi Inspirasional</b>						
1.	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya					
2.	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja					
<b>D. Stimulasi Intelektual</b>						
1.	Pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif					
2.	Pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan.					

### 2. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A. Kualitas Kerja</b>						
1.	Bapak/Ibu mampu mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
2.	Bapak/Ibu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
<b>B. Kualitas Kerja</b>						
1.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					

2.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
<b>C. Ketetapan Waktu</b>						
1.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Bapak/Ibu tidak pernah menunda pekerjaan					
<b>D. Kemandirian</b>						
1.	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2.	Bapak/Ibu mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain					
<b>E. Efektivitas</b>						
1.	Bapak/Ibu mampu bekerja secara optimal untuk membantu meningkatkan kemajuan instansi.					
2.	Bapak/Ibu selalu menjaga citra diri dan nama baik instansi.					

**Lampiran 3**  
**Tabulasi Data**

**Hasil Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)**

R	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	3	4	5	4	4	4	33
2	3	4	4	4	4	4	4	4	31
3	5	4	3	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	4	30
5	4	3	3	3	5	4	4	4	30
6	4	4	5	5	4	4	4	4	34
7	4	5	5	4	4	4	4	4	34
8	4	5	5	5	5	5	5	5	39
9	4	4	3	4	4	4	4	4	31
10	5	5	5	4	5	4	4	4	36
11	4	5	4	4	5	4	5	4	35
12	4	5	4	4	4	5	4	4	34
13	4	2	4	4	4	3	4	4	29
14	4	5	4	4	4	5	4	4	34
15	4	4	5	4	4	4	4	3	32
16	4	4	3	4	4	4	5	5	33
17	4	4	4	5	4	4	4	4	33
18	4	4	4	4	4	5	5	4	34
19	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20	4	3	5	5	5	5	5	5	37
21	5	4	4	4	4	4	4	4	33
22	3	5	4	4	4	3	4	3	30
23	4	4	3	4	3	3	4	4	29
24	4	4	4	3	5	4	4	5	33
25	4	5	4	5	4	5	4	5	36
26	4	4	4	3	4	3	4	3	29
27	4	4	4	4	4	3	3	3	29
28	4	5	4	5	4	5	4	5	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	5	3	4	4	4	4	3	31
32	4	5	3	4	4	4	4	5	33
33	4	4	4	4	4	3	4	3	30
34	4	5	4	5	5	5	4	5	37
35	5	5	5	4	4	3	4	5	35
36	4	4	4	3	5	5	5	4	34
37	5	4	5	4	5	4	5	4	36
38	5	4	5	5	5	5	5	5	39

39	4	5	4	5	5	4	5	3	35
40	4	4	4	3	4	4	4	4	31
41	4	3	2	4	3	5	4	4	29
42	4	3	4	3	3	4	3	4	28
43	4	5	3	2	4	3	3	2	26
44	4	4	3	5	2	5	3	3	29
45	4	3	3	4	3	4	3	4	28
46	3	4	3	3	3	3	3	4	26
47	4	4	4	4	5	5	5	4	35
48	5	5	5	5	3	2	5	5	35
49	4	4	4	5	5	4	5	5	36
50	5	4	4	4	5	5	4	4	35
51	4	5	5	4	5	4	5	4	36
52	5	4	5	5	4	5	4	5	37
53	5	5	4	4	5	5	4	5	37
54	5	4	5	4	4	4	5	4	35
55	5	4	4	5	5	4	5	5	37
/56	5	4	5	4	4	5	4	5	36
57	5	5	4	5	5	4	5	5	38
58	5	5	4	4	4	4	4	4	34
59	5	4	4	5	5	4	5	3	35
60	5	5	5	4	4	5	5	4	37

### Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai

R	Kinerja Pegawai (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	42
2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	39
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
5	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	42
6	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	38
7	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	42
8	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39
9	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	36
10	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
11	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	40
12	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	46
13	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	43
14	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
15	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	37
16	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39
17	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	37
18	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	40
19	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	42
20	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
22	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
23	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	40
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	37
26	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
27	4	5	4	4	5	3	3	2	4	5	39
28	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	41
29	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	42
30	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	38
31	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	42
32	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	38
33	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
34	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	34
35	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	44
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
39	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	32
40	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	35

41	4	4	4	3	3	2	4	3	4	5	36
42	4	4	3	3	2	3	5	2	4	4	34
43	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	38
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
45	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
46	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	45
47	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
48	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
49	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
50	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
51	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	43
52	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
53	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
54	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	44
55	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
56	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	45
57	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	42
58	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
59	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	44
60	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	42

## Lampiran 4

### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Data Uji Validitas Variabel X

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.167	.395**	.288*	.318*	.191	.356**	.321*	.594**
	Sig. (2-tailed)		.203	.002	.026	.013	.143	.005	.012	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.167	1	.235	.195	.251	.082	.199	.093	.449**
	Sig. (2-tailed)	.203		.071	.135	.053	.533	.128	.482	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.395**	.235	1	.350**	.360**	.141	.450**	.301*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.002	.071		.006	.005	.282	.000	.019	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.288*	.195	.350**	1	.175	.326*	.435**	.438**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.026	.135	.006		.182	.011	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.318*	.251	.360**	.175	1	.293*	.610**	.271*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.013	.053	.005	.182		.023	.000	.037	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.191	.082	.141	.326*	.293*	1	.257*	.377**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.143	.533	.282	.011	.023		.047	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.356**	.199	.450**	.435**	.610**	.257*	1	.382**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.005	.128	.000	.001	.000	.047		.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.321*	.093	.301*	.438**	.271*	.377**	.382**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.012	.482	.019	.000	.037	.003	.003		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.594**	.449**	.659**	.647**	.663**	.551**	.736**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## b. Data Validitas Variabel Y

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.434**	.391**	.436**	.347**	.308*	.171	.426**	.324*	.391**	.678**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.007	.017	.191	.001	.012	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.434**	1	.223	.258*	.098	.191	.152	.242	.318*	.293*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.001		.086	.046	.458	.144	.247	.063	.013	.023	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.391**	.223	1	.451**	.226	.154	-.024	.367**	.356**	.185	.541**
	Sig. (2-tailed)	.002	.086		.000	.082	.241	.855	.004	.005	.157	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.436**	.258*	.451**	1	.348**	.451**	.277*	.316*	.508**	.462**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.000		.006	.000	.032	.014	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.347**	.098	.226	.348**	1	.424**	.024	.246	.178	.318*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.007	.458	.082	.006		.001	.856	.058	.173	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.308*	.191	.154	.451**	.424**	1	.191	.370**	.215	.272*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.017	.144	.241	.000	.001		.143	.004	.099	.036	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.171	.152	-.024	.277*	.024	.191	1	.018	.339**	.356**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.191	.247	.855	.032	.856	.143		.893	.008	.005	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.426**	.242	.367**	.316*	.246	.370**	.018	1	.340**	.276*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.001	.063	.004	.014	.058	.004	.893		.008	.033	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	.324*	.318*	.356**	.508**	.178	.215	.339**	.340**	1	.412**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.012	.013	.005	.000	.173	.099	.008	.008		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson Correlation	.391**	.293*	.185	.462**	.318*	.272*	.356**	.276*	.412**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.002	.023	.157	.000	.013	.036	.005	.033	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.678**	.520**	.541**	.752**	.556**	.624**	.404**	.630**	.651**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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



## b. Data Uji Validitas

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X.1	0.594	0.254	VALID
2	X.2	0.449	0.254	VALID
3	X.3	0.659	0.254	VALID
4	X.4	0.647	0.254	VALID
5	X.5	0.663	0.254	VALID
6	X.6	0.551	0.254	VALID
7	X.7	0.736	0.254	VALID
8	X.8	0.650	0.254	VALID

## c. Data Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan tranformasional (X)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

## d. Data Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

## e. Data Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.12082978	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.061	
	Negative	-.094	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.199	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.189
		Upper Bound	.210

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

## f. Data Uji Heteroskedastisitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.175	2.951		1.753	.085
	GayaKepemimpinan transformasional	-.053	.088	-.079	-.603	.549

a. Dependent Variable: RES2

## g. Data Uji Regresi Linear Sederhana

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.413	5.347		5.501	<.001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.343	.159	.272	2.156	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian



## Lampiran 6 Surat Balan Izin Meneliti



### PEMERINTAH KABUPATEN MAMASA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Alamat : Makau', Desa Buntubuda Kec. Mamasa  
Website : [www.diknasmamasa.net](http://www.diknasmamasa.net) E-Mail : [dikbudmamasa.sulbar@diknasmamasa.net](mailto:dikbudmamasa.sulbar@diknasmamasa.net)  
Telp : (0428) 2841025, 2841026 Fax : (0428)-2841026 Kode Pos 9136

#### REKOMENDASI

No: 800 /L-1462/ DPK / VIII / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **RUSLI, S.Pd., M.Pd**  
Nip : 19701015 199412 1 001  
Pangkat/Gol : Pembina Tk.I, IV/b  
Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dengan ini menyampaikan bahwa Mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **TRIFENA INTAN SARI**  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Nomor pokok : 1910421165  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas : Universitas Fajar Makassar  
Status : Mahasiswa

Memberikan Rekomendasi kepada Mahasiswa tersebut diatas untuk mengadakan Penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mamasa dengan Judul Karya Skripsi "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAMASA**", berdasarkan surat tanggal 12 Agustus 2023 Nomor: 01000/B/DFEIS-UNIFA/VIII/2023 Universitas FAJAR MAKASSAR tentang Pengantar Penelitian.  
Demikian Rekomendasi ini, di berikan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Mamasa, 15 Agustus 2023



**RUSLI, S.Pd., M.Pd**  
Pangkat Pembina Tk.I, IV/b  
NIP : 19701015 199412 1 001