

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI  
KABUPATEN MAJENE**

**MEGAWATI. M  
105720411913**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANS  
FORMASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN  
MAJENE

Nama Mahasiswa : MEGAWATI.M

No Stambuk : 10572 04119 13

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

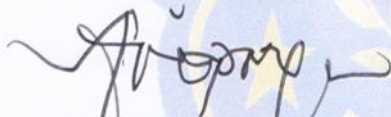
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan tim penguji skripsi stara satu (S1) pada hari Sabtu 03 Februari 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Februari 2018

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Moh. Aris Pasigai,SE.,MM  
NBM:1093485

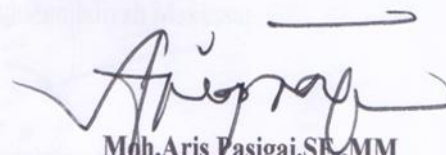
  
Muh. Nur Rasvid,SE.,MM  
NBM: 1085576

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua Jurusan Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
Ismail Rasulong,SE.MM  
NBM:903078

  
Moh. Aris Pasigai,SE.,MM  
NBM:1093485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah disahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0001 / 2018 Tahun 1439 H / 2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 03 Februari 2018 M / 17 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

19 Jumadil Awwal 1439 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
05 Februari 2018 M

Panitia ujian :

Pengawas Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM  
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

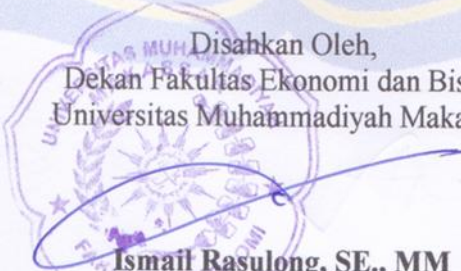
Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM (.....)

2. Samsul Rizal, SE., MM (.....)

3. Drs. H. M. Hamzah Limpo, MS (.....)

4. Muchriana Muchran, SE., M.Si.Ak (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM : 903 078

## ABSTRAK

**Megawati. M** stambuk **105720411913** tahun 2017 “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Majene*” di bimbing oleh Moh. Aris Pasigai, dan Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai sekaligus untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai yang di laksanakan di kantor bupati kabupaten Majene, guna meningkatkan kesadaran pimpinan maupun bawahan tentang keterkaitannya satu sama lain, membangun kerja sama yang baik dalam mewujudkan tujuan serta visi dan misi organisasi.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai yang berstatus PNS di bagian Pemerintahan, Ortala dan Umum. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan system sampel jenuh yaitu Teknik penentuan sampel dengan menempatkan seluruh populasi sebagai sampel Sugiyono (1998 : 123) sebanyak 40 sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t).

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji validitas lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,411 semua indicator valid, uji reliabilitas  $r_{tabel} = 0,411$  sedangkan nilai Alpha sebesar 0,827 yang artinya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , uji regresi linier sederhana  $Y = a + bX$  atau ( $Y = 3,101 + 0,425X$ ) bernilai positif dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 9,451 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  2,024 yang lebih kecil dari pada  $t_{hitung}$  atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

**Kata kunci** : Gaya kepemimpinan transformasional, Prestasi kerja pegawai

## KATA PENGANTAR



**Assalamu ‘Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

**Alhamdulillah Robbil Alamin**, Segalah puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Karena atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dan tak lupa penulis panjatkan shalawat beserta salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menjadi contoh tauladan bagi umat manusia. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten Majene”**. Yang di tujukan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam Dinamika Kehidupan ini, penulis selalu berusaha mencoba untuk terus belajar dan berproses dalam mengerjakan skripsi ini. Dalam proses tersebut penulis melewati bersama sekian banyak orang-orang Tercinta, Saudara dan sahabat terbaik serta teman-teman dekat. Melalui kesempatan ini penulis ingin mengungkapkan perasaan terdalam kepada semua orang yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini. Kepada mereka, dengan segenap cinta dan kerandahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa bangga dan terimah kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Dr.H.Abd Rahman Rahim.SE.,MM Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Yang telah banyak mengorbankan waktu dan

tenaganya untuk berbagi pengalaman dan saran-saran yang luar biasa pada penulis.

2. Terimah kasih kepada Bapak Ismail Rasulong,SE.,MM selaku Dekan fakultas Ekonomi.
3. Terima kasih kepada Bapak Moh.Aris Pasigai,SE.,MM selaku ketua jurusan sekaligus dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Terima kasih kepada Bapak Muh.Nur Rasyid,SE.,MM selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk berbagi ilmu kepada penulis.
5. Terima kasih kepada Bapak Syamsiar Muchtar selaku sekda kabupaten Majene yang telah memberikan izin untuk meneliti di kantor secretariat daerah atau kantor Bupati.
6. Ucapan terimah kasih yang teramat istimewa penulis haturkan kepada kedua orang tua dan keluarga besarku yang telah menjadi motivator terbesar hingga penulis bisa sampai dititik ini.
7. Terimah kasih kepada seluruh kalangan yang ada di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Seluruh staf dosen dan seluruh staf pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makssar yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
8. Terima kasih kepada segenap pegawai pada kantor bupati kab. Majene yang menyempatkan waktunya untuk membantu mengisi kusioner Penulis sehingga mempermudah proses Penelitian.

9. Terima kasih yang sangat spesial kepada segenap Rekan-rekan, sahabat baik yang ada didalam kampus maupun diluar kampus yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu, atas bantuannya selama proses perkuliahan sampai sekarang dan selalu memberikan kritik yang sifatnya membangun.

Akhir kata, penulis berharap agar tugas Skripsi ini bermanfaat namun meskipun demikian penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dan ketidak sempurnaan dalam penulisan Skripsi ini sehingga setiap kritikan dan masukan yang membangun akan di sambut dengan gembira oleh penulis.

Makassar, Juli 2017

**Megawati. M**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian. ....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
B. Pengertian Prestasi Kerja .....	7
C. Aspek Aspek Prestasi Kerja .....	8
D. Pengertian Kepemimpinan .....	10
E. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	11
F. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Transformasional .....	13
G. Indikator Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	13



H. Penelitian Terdahulu.....	15
I. Kerangka Fikir.....	17
J. Hipotesis.....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	18
B. Jenis Dan Sumber Data .....	18
C. Metode Pengumpulan Data.....	19
D. Populasi Dan Sampel .....	20
E. Metode Analisis Data .....	20
F. Definisi Operasional.....	22
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM ORGANISASI .....</b>	<b>25</b>
A. Sejarah Singkat Organisasi .....	25
B. Visi Dan Misi Organisasi .....	26
C. Struktur Organisasi .....	27
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>28</b>
A. Deskripsi Responden Penelitian.....	28
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	31
C. Analisis Regresi Penelitian.....	44
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	<i>Judul</i>	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	17
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Majene.....	27

## DAFTAR TABEL

Tabel	<i>Judul</i>	Halaman
5.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
5.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	29
5.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	29
5.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja. ....	30
5.5	Indikator Karisma Pernyataan I .....	32
5.6	Indikator Karisma Pernyataan II.....	33
5.7	Indikator Motivasi Inspiratif Pernyataan I.....	34
5.8	Indikator Motivasi Inspiratif Pernyataan II.....	35
5.9	Indikator Stimulasi Intelektual Pernyataan I.....	36
5.10	Indikator Stimulasi Intelektual Pernyataan II .....	37
5.11	Indikator Perhatian Yang Individual Pernyataan I.....	38
5.12	Indikator Perhatian Yang Individual Pernyataan II .....	39
5.13	Indikator Efektivitas Pernyataan I.....	40
5.14	Indikator Efektivitas Pernyataan II .....	41
5.15	Indikator Efisiensi Pernyataan I.....	42
5.16	Indikator Efisiensi Pernyataan II.....	43

5.17 Uji Validitas Variabel X.....	45
5.18 Uji Validitas Variabel Y.....	48
5.19 Uji Reliabilitas .....	49
5.20 Hasil Olah Data Regresi Linier Sederhana .....	50
5.21 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan maka perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Teknologi canggih juga merupakan wujud sumber daya *tangible* lainnya yang saat ini memberi kemudahan, kecepatan, efisiensi tinggi serta menyajikan informasi akurat bagi perusahaan. Namun betapapun canggihnya sarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi dalam hal itu sarana tersebut tidak berarti atau tidak memberikan nilai lebih bagi perusahaan dalam bekerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan harus senantiasa meningkatkan kemampuan karyawannya dengan memberi pelatihan dan atau pengembangan secara *kontinyu* serta memenuhi kebutuhan guna memotivasi para karyawan baik yang bersifat *intrinsik* maupun *ekstrinsik*.

Dalam setiap organisasi terdapat suatu struktur yang mengatur segala bentuk koordinasi dan system yang dilaksanakan oleh pegawai dalam organisasi. Struktur organisasi mengatur bagaimana status pegawai yang bekerja didalamnya. Pimpinan merupakan orang yang secara langsung bertanggung jawab atas pelaksanaan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan

merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Pengaruh yang diberikan seorang Pemimpin merupakan pengaruh yang secara langsung dapat mensugesti perasaan bawahan untuk mengikuti perintah pimpinan. Diketahui bahwa bawahan cenderung akan mengikuti setiap tindakan pimpinan berdasarkan perilakunya, kondisinya, dan situasi kerjanya. Ciri pemimpin tersebut merupakan Pemimpin Transformasional yang secara *eksplisit* merupakan suatu variabel atau instrumen yang akan diuji dalam penelitian ini.

Hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks kepemimpinan secara ekonomis), tapi sudah transformasional lebih dari sekedar pertukaran “komoditas” pertukaran imbalan menyentuh sistem nilai (*value system*). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (*beliefs*), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan

demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan (Humphreys, 2002; dalam Maryam, 2009).

Kantor Bupati Kabupaten Majene merupakan organisasi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, tentunya organisasi kabupaten harus berjalan dengan baik, yang mana dalam hal ini bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengisi pos pekerjaannya sehingga pelayanan yang diberikan pada masyarakat akan lebih tepat dan maksimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan yang secara langsung akan menstimulasi prestasi kerja pegawai pada kantor Bupati kabupaten Majene. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mendeskripsikan suatu penelitian yang berjudul; **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Majene"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Majene?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Majene.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Akademis

- a. Menambah ilmu pengetahuan, pemahaman, dan wawasan yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian.
- c. Sebagai salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh pihak pemerintahan khususnya di bagian SDM pada *Kantor Bupati Kabupaten Majene*.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan masukan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan instansi dimasa yang akan datang.



- c. Dapat memberikan pengaruh positif sebagai bahan masukan ilmu, pengetahuan dan wawasan serta dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang efisien dan efektif dan dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan (*goal*) dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2000) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa Hasibuan (2000) memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan keinginan para pegawai serta koordinasi antar pegawai dan pemimpin serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **B. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2006:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2005:71), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nindyati (2003:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi

sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi. (Mangkunegara, 2005:91)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **C. Aspek-aspek Prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2000:143), bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

#### **1. Kesetiaan**

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

#### **2. Prestasi kerja**

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

#### **3. Kejujuran**

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

#### 4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

#### 5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

#### 6. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

#### 9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan

alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

#### 11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

### **D. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Handoko (2003:293) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan .dan kemampuan dari seseorang atau beberapa orang atas dasar kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk menggerakkan dan memengaruhi pihak lain.

Siagian (2005:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Yukl (2009:3) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.

Menurut Artana (2012,68-69) kepemimpinan merupakan sifat, karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, berkomitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Yukl (2009) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi pemimpin itu tidaklah mudah, banyak hal-hal atau syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki. Jadi hakekat kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi pihak lain, maka keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk memengaruhi itu.

#### **E. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan.

Menurut Robbins (2007:471) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan

cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Modiani (2012:47) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

Menurut Yukl (2009:290) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Modiani (2012:47) yang mengemukakan Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.



## **F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan**

### **Transformasional**

Menurut Reitz (1981) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemimpin yaitu meliputi:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.
2. Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
3. Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin.
6. Iklim dan kebijakn organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
7. Harapan perilaku rekan.

## **G. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263):

1. Kharisma

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

bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan *atmosfir* motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

## 2. Motivasi Inspiratif

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

## 3. Stimulasi Intelektual

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

## 4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara

individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

#### **H. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Budi Cahyono dan Suharto (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada Pegawai Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah)”. Jumlah populasi sebanyak 149 orang dan sampel yang diambil 108 orang dengan *metode purposive sampling*. Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati (2008) tentang “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)”. Jumlah populasi 385 dengan jumlah sampel 100 dengan menggunakan *SEM (Structural Equation Model)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rani Mariam (2009) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, studi pada PT. Asuransi Jasa

Indonesia (Persero)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,043 dan variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,042.

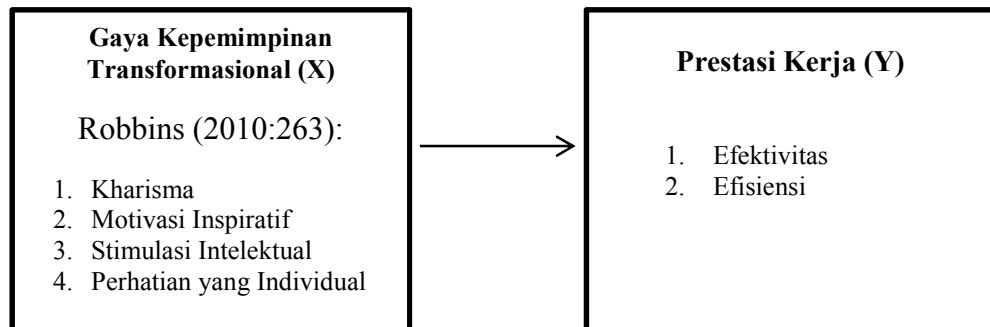
Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Nazili (2012) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,320 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 ( $<0,05$ ) dengan arah positif. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,239 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031 ( $<0,05$ ) dengan arah positif. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,428 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dengan arah positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara” terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesemua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,57 artinya bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen secara simultan sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 43% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lainnya.

## I. Kerangka Fikir

**GAMBAR 2.1**

**Kerangka Pikir**



## J. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Majene.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada kantor Bupati Kabupaten Majene yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.59 Majene Sul-Bar. Adapaun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih dua bulan yaitu April-Mei 2017.

#### **B. Jenis Dan Sumber Data**

##### 1. Jenis Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari kantor Bupati Kabupaten Majene, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
- b. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari kantor Bupati Kabupaten Majene tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

##### 2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

- a. Data primer yaitu Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah pegawai di kantor Bupati Kabupaten Majene.

- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yg terkait.

### C. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner (*angket*). Kuesioner (*angket*) adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka (Ferdinand, 2006). Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja pada kantor Bupati Kabupaten Majene. Dalam penelitian ini, digunakan *angket* yang memiliki indeks skala *Likert* 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

#### 2. Observasi

Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pegawai pada kantor Bupati kab. Majene khususnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk sehari-hari serta bentuk penerimaannya terhadap bidang tugasnya masing-masing.

## **D. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ber status PNS yang terdiri dari tiga bagian yaitu bagian Pemerintahan, bagian Umum dan bagian ORG & kepegawaian pada kantor Bupati Kabupaten Majene yang berjumlah 40 pegawai.

### 2. Sampel

Husein (2000:35) berpendapat bahwa sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang relative sedikit, maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan system sampel jenuh yaitu Teknik penentuan sampel dengan menempatkan seluruh populasi sebagai sampel Sugiyono (1998 : 123). Dengan kata lain sampel yang ditentukan adalah semua populasi yang ada sebanyak 40 orang responden.

## **E. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



### 1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah : derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ). Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan dinilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Gozali : 2005).

### 2. Uji Reliabilitas (R)

Suharsimi Arikunto (2006: 154) menyatakan “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009).

Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor

Bupati kab. Majene, dengan menggunakan rumus (Djafar 2001:63) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai

a= Bilangan konstanta

X = Gaya kepemimpinan transformasional

b= Koefisien regresi

#### 4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis , dilakukan pengujian secara persial menggunakan uji t. Uji t akan menunjukkan seberapa jauh pengaruhnya variable independen.

Untuk menguji apakah masing-masing variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat secara persial dengan menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

### **F. Definisi Operasional Variabel**

#### 1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan prestasi kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Maksud dari prestasi kerja pegawai adalah keberhasilan pegawai kantor Bupati Kabupaten Majene dalam

melakukan pekerjaannya. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai pegawai tersebut. Prestasi kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Efektivitas. Indikator efektifitas dalam hal ini adalah tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai kantor Bupati Kabupaten Majene.
- b. Efisiensi. Indikator efisien diukur dengan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Indikator efektifitas diukur melalui keberhasilan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai kantor Bupati Kabupaten Majene.

## 2. Variabel Independen

Gaya kepemimpinan transformasional (X) Pemimpin mempunyai kekuatan dan menggunakannya untuk mempengaruhi orang lain. Para pemimpin itu mungkin mempunyai atau tidak mempunyai wewenang. Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pola dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh pegawai kantor Bupati Kabupaten Majene. Selanjutnya, seperti yang telah dituliskan pada bab sebelumnya, Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263):

### a. Kharisma

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

bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

b. Motivasi Inspiratif

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

c. Stimulasi Intelektual

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

d. Perhatian yang Individual

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

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

#### **A. Sejarah Singkat Organisasi**

Seiring dengan dinamika perkembangan masyarakat di era reformasi, muncul fenomena keinginan masyarakat pada berbagai wilayah untuk membentuk suatu daerah otonom baru baik daerah propinsi maupun kabupaten dan kota. Keinginan seperti itu di dasari oleh berbagai dinamika yang terjadi di daerah baik dinamika politik, ekonomi, sosial maupun budaya.

Dengan pembentukan daerah otonom baru, daerah otonom tersebut di harapkan mampu memanfaatkan peluang yang lebih besar dalam mengurus dirinya sendiri, terutama dalam hal pengelolaan sumber-sumber pendapatan asli daerah, sumber daya alam dan pengelolaan bantuan pemerintah pusat kepada daerah otonom dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan pelayanan kepada masyarakat setempat yang lebih baik.

Kantor bupati Majene merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang berorientasi kepada pelayanan masyarakat kota maupun desa. Berdasarkan sejarah yang di kutip dari berbagai sumber, hari jadi Majene di perkirakan sekitar 471 tahun yang lalu tepatnya 14 agustus 1546. Dan kantor bupati kabupaten Majene mulai di bangun sejak Majene resmi disebut sebagai kabupaten, namun sejak tahun 1982 kantor bupati kabupaten Majene telah berkantor di sekretariat daerah jl. Gatot subroto no. 59 hingga sekarang.

## B. Visi dan Misi Organisasi

### ❖ VISI

Berdasarkan rencana yang strategis (RENSTRA), pemerintah kabupaten Majene tahun 2014-2019, visi sekretariat daerah kabupaten Majene dirumuskan sebagai berikut :

**“ Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berkualitas serta tertib administrasi”.**

Adapun yang dimaksud dengan **“Pemerintahan yang bersih”** adalah penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan secara baik dan benar sesuai dengan ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor: XI/MPR/1998 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Serta UU Nomor 28 tahun 1999 dan UU nomor 32 tahun 2004 tentang Azas-azas pemerintahan yang baik.

Adapun yang dimaksud dengan **“ Berkualitas”** adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan dan mentaati aturan perundang undangan yang berlaku.

Adapun yang dimaksud **“Tertib administrasi”** adalah Penyelenggaraan system tata kelola administrasi dengan mengedepankan ketersediaan data dan dokumentasi sesuai tahapan proses pelaksanaan kegiatan.

### ❖ MISI

Untuk mencapai visi tersebut diatas, maka misi kabupaten Majene dirumuskan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
2. Menyelenggarakan pemerintahan yang transparan dan akuntabel.
3. Meningkatkan sumber daya yang aparatur guna mendukung system pelayanan publik.

### **C. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi sekretariat daerah atau kantor bupati kabupaten Majene sebagai berikut :

**BAB V**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Karakteristik Responden**

Berdasarkan responden yang digunakan untuk mengetahui identitas responden secara umum, berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Penelitian ini, ditetapkan sebanyak 40 responden, dimana dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua telah dikembalikan dan telah dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5.1**

**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki- Laki	21	52,5
Perempuan	19	47,5
Total	40	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2017*

Pada tabel diatas hasil penelitian, maka dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diteliti terdapat 21 responden atau sebanyak 52,5% yang berjenis kelamin laki-laki, dan 19 responden atau 47,5% berjenis kelamin perempuan.

Pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 21 orang atau 52,5%.



## 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 5.2**

**Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	25-30 Tahun	11	27,5
2	31-35 Tahun	13	32,5
3	>35 Tahun	16	40
	Total	40	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2017*

Pada tabel 5.2 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia >35 Tahun sebanyak 16 orang (40%) kemudian diikuti responden 31-35 tahun sebanyak 13 orang (32,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten majene pada umumnya masih berusia produktif yang masih dapat mengerjakan aktivitas kerja yang tinggi.

## 3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 5.3**

**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Strata 2	8	20
Strata 1	17	42,5
Diploma3	9	22,5
SLTA/Sederajat	6	15
Total	40	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2017*

Pada tabel 5.3 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 responden yang diteliti, yang berpendidikan S1 sebanyak 17 orang (42,5%) kemudian yang diteliti yang berpendidikan S2 sebanyak 8 orang (20%), kemudian berpendidikan D3 sebanyak 9 orang (22,5%), kemudian di ikuti yang berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 6 orang (15%).

Tingkat responden yang terpilih ternyata yang terbanyak yaitu pada tingkat S1. Data menunjukkan bahwa 42,5 % responden yang berada pada tingkat pendidikan sarjana/S1.

#### 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 5.4**

**Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	12	30
2	6-10 Tahun	10	25
3	11-15 Tahun	9	22,5
4	>15 Tahun	9	22,5
	Total	40	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2017*

Pada tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa yang telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang (30%), yang telah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 10 orang (25%), karyawan yang telah bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 9 orang (22,5%).

Pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang lama bekerja yaitu 1-5 tahun dengan presentase 33,8%.

## **B. Deskripsi Variabel Penelitian**

Agar memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Majene, maka berikut akan diuraikan hasil penelitian berupa tanggapan responden mengenai beberapa indikator yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Majene, untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka akan dinilai dari hasil tanggapan responden, antara lain:

### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

#### a. Kharisma

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai charisma yaitu dengan pertanyaan “Pesona atau daya Tarik seorang pemimpin bisa menumbuhkan semangat kerja bawahannya” maka bias disimpulkan pada table 5.5 berikut ini:

**Tabel 5.5**

**Pesona atau daya tarik seorang pemimpin bisa menumbuhkan semangat kerja bawahannya**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	17	42,5
b. Setuju	19	47,5
c. Kurang Setuju	4	10
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada Tabel 5.5 tanggapan responden tentang kharisma yaitu instansi perlu memperhatikan daya tarik seorang pemimpin dalam menumbuhkan semangat kerja bawahannya terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 42,5% “sangat setuju” atau sebanyak 17 responden, 47,5% “setuju” atau sebanyak 19 responden dan 10% “kurang setuju” atau sebanyak 4 responden. Tidak ada responden yang menyatakan,”tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kharisma yaitu dengan pertanyaan “saya senang dengan pemimpin yang kharismatik” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.6 berikut ini:

**Tabel 5.6**

**Saya menyukai pemimpin yang berwibawa dan memiliki daya tarik tersendiri**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	17	42,5
b. Setuju	15	37,5
c. Kurang Setuju	8	20
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel diatas tanggapan responden tentang Kharisma yaitu instansi perlu memperhatikan daya tarik seorang pemimpin dalam menumbuhkan semangat kerja bawahannya terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 42,5% “sangat setuju” atau sebanyak 17 responden, 37,5% “setuju” atau sebanyak 15 responden dan 20% “kurang setuju” atau sebanyak 8 responden. Tidak ada responden yang menyatakan”tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

**b. Motivasi Inspiratif**

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai motivasi inspiratif yaitu dengan pertanyaan “Motivasi inspiratif dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan bawahan agar lebih mencintai pekerjaanya” maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**

**Motivasi inspiratif dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan bawahan agar lebih mencintai pekerjaannya**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	16	40
b. Setuju	20	50
c. Kurang Setuju	4	10
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel diatas tanggapan responden tentang motivasi inspiratif menunjukkan bahwa seorang pemimpin dituntut untuk mampu memberikan dorongan-dorongan kepada bawahannya agar bisa lebih mencintai pekerjaannya terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 40% “sangat setuju” atau sebanyak 16 responden, 50% “setuju” atau sebanyak 20 responden dan 10% “kurang setuju” atau sebanyak 4 responden. Tidak ada responden yang menyatakan “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai motivasi inspiratif yaitu dengan pertanyaan “Saya termotivasi dengan gairah yang ditunjukkan pemimpin dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis” maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**

**Saya termotivasi dengan gairah yang ditunjukkan pemimpin dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	11	27,5
b. Setuju	25	62,5
c. Kurang Setuju	4	10
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel diatas tanggapan responden tentang motivasi inspiratif menunjukkan bahwa bawahan termotivasi dengan gairah atau semangat yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis, terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 27,5% “sangat setuju” atau sebanyak 11 responden, 62,5% “setuju” atau sebanyak 25 responden dan 10% “kurang setuju” atau sebanyak 4 responden. Tidak ada responden yang menyatakan “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

c. Stimulasi Intelektual

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai stimulasi intelektual yaitu dengan pertanyaan “Pemimpin harus berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi dengan cara pandang yang baru” maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**

**Pemimpin harus berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi dengan cara pandang yang baru**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	15	37,5
b. Setuju	16	40
c. Kurang Setuju	9	22,5
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel diatas tanggapan responden tentang stimulasi intelektual maka pemimpin perlu memperhatikan dan berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi, terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 37,5% “sangat setuju” atau sebanyak 15 responden dan 40% “setuju” atau sebanyak 16 responden, 22,5% “Kurang Setuju” atau sebanyak 9 responden Tidak ada responden yang menyatakan “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai stimulasi intelektual yaitu dengan pertanyaan “Saya senang dengan pemimpin yang menerapkan stimulasi intelektual di dalam instansi” maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.10**

**Saya senang dengan pemimpin yang menerapkan stimulasi intelektual di dalam instansi**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	10	25
b. Setuju	21	52,5
c. Kurang Setuju	9	22,5
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel diatas tanggapan responden tentang stimulasi intelektual maka pemimpin perlu menerapkan stimulasi intelektual dalam instansi, terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 25% “sangat setuju” atau sebanyak 10 responden dan 52,5% “setuju” atau sebanyak 21 responden, 22,5% “Kurang Setuju” atau sebanyak 9 responden Tidak ada responden yang menyatakan “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

d. Perhatian yang individual

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai perhatian yang individual yaitu dengan pertanyaan “Perhatian yang individual yang diberikan

seorang pemimpin bisa membangkitkan semangat kerja individu” maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Perhatian yang individual yang diberikan seorang pemimpin bisa membangkitkan semangat kerja individu”**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	5	12,5
b. Setuju	26	65
c. Kurang Setuju	9	22,5
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel diatas tanggapan responden tentang perhatian yang individual maka instansi perlu memperhatikan hal tersebut, terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 12,5% “sangat setuju” atau sebanyak 5 responden dan 65% “setuju” atau sebanyak 26 responden, 22,5% “Kurang Setuju” atau sebanyak 9 responden Tidak ada responden yang menyatakan “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai perhatian yang individual yaitu dengan pertanyaan “saya sangat senang dengan pemimpin yang selalu memberikan perhatian kepada bawahannya ” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.12 berikut ini:

**Tabel 5.12**

**saya sangat senang dengan pemimpin yang selalu memberikan perhatian kepada bawahannya**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	13	32,5
b. Setuju	21	52,5
c. Kurang Setuju	6	15
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel 5.12 diatas tanggapan responden tentang perhatian yang individual, maka instansi perlu memperhatikan hal tersebut, terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 32,5% “sangat setuju” atau sebanyak 13 responden, 52,5% “setuju” atau sebanyak 21 responden dan 15% “kurang setuju” atau sebanyak 6 responden. Tidak ada responden yang menyatakan “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

## 2. Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

### a. Efektivitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai efektivitas yaitu dengan pertanyaan “Keberhasilan pekerjaan yang saya kerjakan tidak lepas dari peran seorang pemimpin” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.13 berikut ini:

**Tabel 5.13**

**Keberhasilan pekerjaan yang saya kerjakan tidak lepas dari peran seorang pemimpin**

<b>Jenis Tanggapan</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a.	Sangat Setuju	18	45
b.	Setuju	18	45
c.	Kurang Setuju	3	7,5
d.	Tidak Setuju	1	2,5
e.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel 5.13 diatas tanggapan responden tentang efektivitas yaitu dengan pertanyaan “Keberhasilan pekerjaan yang saya kerjakan tidak lepas dari peran seorang pemimpin” memiliki presentase yaitu 45% “sangat setuju” atau sebanyak 18 responden, 45% “setuju” atau sebanyak 18 responden, 7,5% “kurang setuju” atau sebanyak 3 responden dan 2,5% “ tidak setuju” atau sebanyak 1 responden. Tidak ada responden yang “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai efektivitas yaitu dengan pertanyaan “Saya senang menerima pujian dan penghargaan atas kualitas pekerjaan saya” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.14

**Saya senang menerima pujian dan penghargaan atas kualitas pekerjaan saya**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	19	47,5
b. Setuju	18	45
c. Kurang Setuju	3	7,5
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel 5.14 di atas tanggapan responden tentang efektivitas yaitu dengan pertanyaan “Saya senang menerima pujian dan penghargaan atas kualitas pekerjaan saya” memiliki presentase yaitu 47,5% “sangat setuju” atau sebanyak 19 responden dan 45% “setuju” atau sebanyak 18 responden, 7,5% “kurang setuju” atau sebanyak 3 responden. Tidak ada responden yang “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

**b. Efisiensi**

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai efisiensi yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.13 berikut ini:

**Tabel 5.15**

**Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu**

<b>Jenis Tanggapan</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a.	Sangat Setuju	18	45
b.	Setuju	16	40
c.	Kurang Setuju	6	15
d.	Tidak Setuju	-	
e.	Sangat Tidak Setuju	-	
Total		40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel 5.15 diatas tanggapan responden tentang efisiensi yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu” memiliki presentase yaitu 45% “sangat setuju” atau sebanyak 18 responden dan 40% “setuju” atau sebanyak 16 responden, 15% “kurang setuju” atau sebanyak 6 responden. Tidak ada responden yang ”tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai efisiensi yaitu dengan pertanyaan “Dorongan atau nasehat yang di berikan pimpinan kepada bawahannya bisa membantu dalam mewujudkan efisiensi kerja” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.13 berikut ini:

**Tabel 5.16**

**Dorongan atau nasehat yang di berikan pimpinan kepada bawahannya bisa membantu dalam mewujudkan efisiensi kerja**

<b>Jenis Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
a. Sangat Setuju	12	30
b. Setuju	25	62,5
c. Kurang Setuju	3	7,5
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100

*Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017*

Pada tabel 5.16 diatas tanggapan responden tentang efisiensi yaitu dengan pertanyaan “Dorongan atau nasehat yang di berikan pimpinan kepada bawahannya bisa membantu dalam mewujudkan efisiensi kerja” memiliki presentase yaitu 30% “sangat setuju” atau sebanyak 12 responden, 62,5% “setuju” atau sebanyak 25 responden dan 7,5% “kurang setuju” atau sebanyak 3 responden. Tidak ada responden yang mengatakan atau.”tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

## C. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas akan menguji variable yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variable penelitian yaitu variabel X memuat 8 pertanyaan dan variabel Y memuat 4 pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah : derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2 = 40 - 2 = 38$ , di dapat nilai  $r_{\text{tabel}} = 0,411$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan dinilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Gozali : 2005). Berdasarkan analisis validitas dapat di tunjukkan pada tabel 5.17 dan 5.18 sebagai berikut :



**Tabel 5.17**  
**Hasil uji validitas variabel X**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Indeks Validitas</b>	<b>Nilai (<math>r_{\text{tabel}}</math>)</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	<b>0,820</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 2	<b>0,665</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 3	<b>0,615</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 4	<b>0,652</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 5	<b>0,625</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 6	<b>0,693</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 7	<b>0,621</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 8	<b>0,709</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>

**Tabel 5.18**  
**Hasil uji validitas variabel Y**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Indeks Validitas</b>	<b>Nilai (<math>r_{\text{tabel}}</math>)</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	<b>0,755</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 2	<b>0,657</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 3	<b>0,747</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>
Pernyataan 4	<b>0,595</b>	<b>0,411</b>	<b>Valid</b>

Tabel 5.17 dan 5.18 diatas menunjukkan bahwa semua indicator untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} = 0,411$  (nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 40$ ) sehingga dapat di peroleh kesimpulan bahwa semua indicator di atas menunjukkan hasil yang valid.

## **2. Uji Reliabilitas (R)**

Suharsimi Arikunto (2006: 154) menyatakan “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.19 dibawah ini :

**Tabel 5.19**

**Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	8

*Sumber : output SPSS 24.00*

Diketahui bahwa nilai  $r_{tabel} = 0,411$  sedangkan dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Alpha sebesar 0,827 yang artinya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Jadi dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### **3. Analisis Regresi Sederhana**

Dalam penelitian ini metode analisis regresi sederhana yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstansta

b = Koefisien regresi

X = Gaya kepemimpinan transformasional

Dari data penelitian, maka di peroleh hasil pengolahan data dengan program SPSS 24, yang tampak pada tabel 5.20 di bawah ini :

**Tabel 5.20**

**Hasil Olah Data Regresi Linier Sederhana**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.101	1.506		2.059	.046
	X	.425	.045	.838	9.451	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai (Y)

*Sumber : output SPSS 24.00*

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai a sebesar 3,101 sedangkan nilai b sebesar 0,425 secara rinci data dilihat dan hitungan analisis regresi linier sederhana terlampir. Dari nilai a dan b yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan linier regresi sederhana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } ( Y = 3,101 + 0,425X )$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 3,101 menyatakan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik, maka nilai prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 1,506.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,425 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,425.

#### **4. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi sederhana. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen.

Dalam pengujian hipotesis, terdapat uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai. Dan dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 24.00 dengan ketentuan bahwa jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis dapat diterima dan sebaliknya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis tidak dapat diterima.

Diketahui bahwa  $t_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df = 40 - 1 - 1$  dengan signifikansi 5% adalah 2,024. Sedangkan perhitungan  $t_{\text{hitung}}$  adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.21**

**Uji Signifikansi Parsial ( Uji Statistik t )**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.101	1.506		2.059	.046
	X	.425	.045	.838	9.451	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai (Y)

*Sumber : output SPSS 24.00*

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan hasil nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah 9,451 sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  2,024 yang lebih kecil dari pada  $t_{\text{hitung}}$  atau nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten Majene. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten Majene. Hal ini

dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9,451$  , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,024$  dan memiliki tingkat signifikan tertinggi yaitu 0,00.

Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins, 2010).

Menurut Robbins (2007) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan transformasional pada kantor bupati kabupati kabupaten Majene dapat memengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan. Bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Namun, masih terdapat pegawai yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari pimpinan, sehingga berakibat pada menurunnya produktivitas pegawai yang kurang optimal.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Siagian (2003) yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sinaga (2010). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

pegawai. Penelitian ini juga memberikan bukti yang nyata bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten Majene.



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa “Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten Majene”. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi sederhana atau hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 9,451 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  2,024. Artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan memperoleh nilai signifikansi tertinggi yaitu 0,00.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pemimpin dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan demi meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten Majene.
2. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional perlu di pertahankan terutama pemberian motivasi inspiratif untuk memacu semangat pegawai dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Artana, I Wayan Arta. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Hendra. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berau Karya Indah Di Surabaya Melalui Motivasi Kerja*. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondiani, Tria. 2014, *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, No 1
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rolasmana. Meza. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, dan Pemberian Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjungpinang*. *Jurnal*. Tanjung Pinang: Universitas Maritim.

Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi, Yogyakarta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sondang P. Siagian, 2005. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Prenhallindo.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

### **Petunjuk Pengisian Angket**

1. Mohon memberikan tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan yang Bapak/Ibu rasakan.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan angket.
4. Mohon memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.
5. Keterangan pilihan:  
SS = Sangat setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang setuju  
TS = Tidak setuju  
STS = Sangat tidak setuju

### **Tabel Pengisian Kuesioner**

#### **Variabel Gaya kepemimpinan transformasional**

No	Variabel Gaya kepemimpinan transformasional	SS	S	KS	TS	STS
1	Pesona atau daya tarik seorang pemimpin bisa menumbuhkan semangat kerja bawahannya					
2	Saya menyukai pemimpin yang berwibawa dan memiliki daya tarik tersendiri					
3	Motivasi inspiratif dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan bawahan agar lebih mencintai pekerjaannya					
4	Saya termotivasi dengan gairah yang ditunjukkan pemimpin dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis					
5	Pemimpin harus berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi dengan cara pandang yang baru					
6	Saya senang dengan pemimpin yang menerapkan stimulasi intelektual di dalam instansi					
7	Perhatian yang individual yang diberikan seorang pemimpin bisa membangkitkan semangat kerja bawahan.					

8	saya sangat senang dengan pemimpin yang selalu memberikan perhatian dan nasehat kepada bawahannya					
---	---	--	--	--	--	--

**Variabel Prestasi kerja pegawai**

No	Variabel Prestasi kerja pegawai	SS	S	N	TS	STS
1	Keberhasilan pekerjaan yang saya kerjakan tidak lepas dari peran seorang pemimpin					
2	Saya senang menerima pujian dan penghargaan atas kualitas pekerjaan saya					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
4	Dorongan atau nasehat yang di berikan pimpinan kepada bawahannya bisa membantu dalam mewujudkan efisiensi kerja					

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	

20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.694	1.02401

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.653	1	93.653	89.313	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.847	38	1.049		
	Total	133.500	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.101	1.506		2.059	.046
	X	.425	.045	.838	9.451	.000

a. Dependent Variable: Y