

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR GALESONG MANDIRI KOTA MAKASSAR**

OLEH

A. HARDIANTI

105720489114



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR GALESONG MANDIRI KOTA MAKASSAR**



**A. HARDIANTI
NIM 105720489114**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar**

Nama Mahasiswa : **A. HARDIANTI**
NIM : **10572 04891 14**
Jurusan : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NIDN: 0922027901

Pembimbing II

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NIDN: 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078

Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NBM: 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Skrripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

(.....)

2. Muh. Nur R, SE, MM.

(.....)

3. Hj. Naidah, SE, M.Si.

(.....)

4. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM.

(.....)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A. Hardianti

Stambuk : 10572 04891 14

Jurusan : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Juni 2018

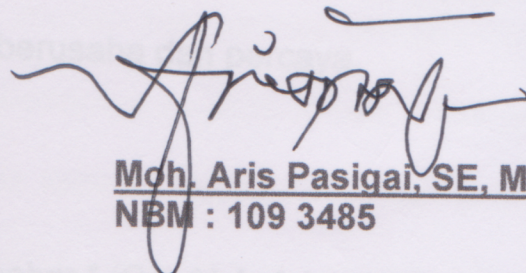
Yang Membuat Pernyataan,

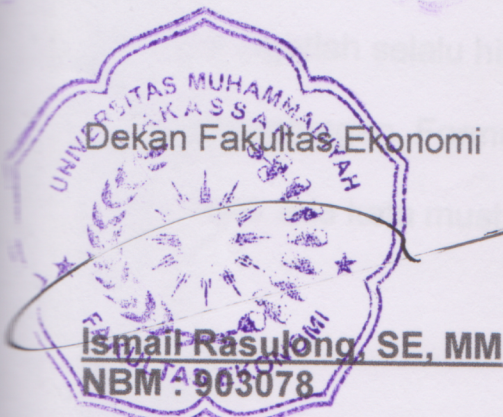


A. Hardianti

Diketahui Oleh :

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NBM : 109 3485



PERSEMBAHAN

Kupersembahkan

Usaha dan perjuangan yang tak henti-henti.

Semuanya berjalan dengan iringan doa dari mereka tercinta

Dengan kemudahan hatiku.

Ku persembahkan karya kecil ini kepada kedua orang tuaku dan saudara-saudaraku yang banyak memberiku bantuan moril dan materialnya. Tak lupa juga juga siapa yang dibelakang ini yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan doanya. Ku persembahkan kepada kalian sahabat-sahabatku dan seperjuanganku.

Terima Kasih Ayah.

Terima kasih Ibu.

Terima Kasih Saudara-saudaraku tercinta.

MOTTO

Kegagalan itu merupakan proses dalam mencapai keberhasilan. Lupakan kegagalan, tapi ingatlah selalu hikmah dari kegagalan tersebut. Kesabaran akan membawa keberuntungan. Formula dari kesuksesan adalah berusaha, bersabar dan berdoa. Tidak ada kata mustahil jika kita berusaha dan percaya.

“ Dan Allah bersama orang orang yang sabar.” (Qs. Al-Anfal ayat 66)

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil Alamin, dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, sang pencipta yang tak terbatas dan menganugrahkan kesehatan kepada penulis untuk mencari pengetahuan yang tak terbatas serta limpahan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam sebagai Rasul yang telah menyelamatkan manusia dari lembah kebiadaban menuju puncak peradaban.

Skripsi ini berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG MANDIRI KOTA MAKASSAR”** diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi serta memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tak ada manusia yang terlahir dalam wujud yang sempurna, begitupun dengan penulis yang terlahir dengan penuh keterbatasan. Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak, yang penuh keikhlasan memberi kontribusi baik berupa moril maupun material.

Melalui kesempatan ini, dengan penuh rendah hati penulis merangkaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas segala bantuan yang telah diberikan, terutama kepada kedua orang tuaku **Andi Rappe dan Hj. Andi Hamey** yang senantiasa mendoakan, membesarkan,

mendidik , membimbing dan mendoakan penulis dalam setiap langkah menjalani hidup selama ini sehingga penulis bisa menyelesaikan studinya. Dan tak lupa juga kepada saudaraku tercinta Andi Hartiah, terima kasih atas semua doa dan dukungannya selama ini.

Pada kesempatan ini penulis menyadari bahwa selama menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun akademik 2014 hingga sekarang ini, telah banyak memperoleh bantuan maupun bimbingan serta dorongan moril dari semua pihak hingga studi penulis dapat terselesaikan.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Bapak **Dr. Edi Jusriadi SE. MM** selaku pembimbing pertama dan Bapak **Muh. Nur Rasyid SE. MM** selaku pembimbing kedua atas segala bantuan dan keikhlasannya dalam memberikan bimbingan serta waktu yang diluangkan kepada penulis sejak awal proposal penelitian sampai terselesaikannya penulis skripsi ini. Semoga amal kebaikan Bapak dan Ibu bernilai pahala disisi ALLAH SWT. Amin.

Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.H. Abd. Rahman Rahim,SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. BapakDr. Edi Jusriadi SE. MM dan Bapak Muh. Nur Rasyid SE. MM selaku dosen pembimbing.
5. Para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususny ajurusan Manajemen .
6. PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar yang telah menerima untuk melakukan penelitian serta menyediakan data yang dibutuhkan
7. Teman–teman seangkatan khususnya Manajemen **6 tahun 2014** yang telah memberikan semangat dan turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Teman-teman Andi Zul Kurniawan, Desti Annisa, Chycu fitria, yuliana, Ayu andira yang tiada hentinya selalu memberi semangat dan selalu membantu.
9. Sahabat-sahabat tercinta A. Sri Mariana, Marhani, Nurfajrina, Besse Alfira, Sri tenriala, Sri wahyuningsih, Ika Fatmawati yang selalu ada dan memberikan *support* tiada henti.

Akhir kata penulis berharap semua amal baik yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT, dan skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

WassalamualaikumWr.Wb.

Makassar, Mei 2018

Penulis

ABSTRAK

A.Hardianti, 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar., Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing 1 Bapak **Edi Jusriadi** dan pembimbing 2 Bapak **Muh. Nur Rasyid** selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden dan teknik yang digunakan adalah observasi langsung.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan model hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRAC

A.Hardianti, 2018 The Influence of Transformational Leadership Style to Employee Productivity At PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar City., Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by mentor 1 Mr. Edi Jusriadi and mentor 2 Mr. Muh. Nur Rasyid as mentor II.

This study aims to determine the significance of the influence of Transformational Leadership Style to Employee Productivity. This research was conducted at PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar City. The sample in this research is 46 respondents and the technique used is direct observation.

The method of analysis used is simple linear regression analysis. A simple regression is used to describe the relationship model between independent variables and dependent variables.

The results of this study indicate that the influence of Transformational Leadership Style on Employee Productivity at PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar City has a positive and significant impact on employee.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Productivity Work Employee roductivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan	7
B. Gaya Kepemimpinan	11
C. Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
D. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	18
E. Faktor Yang Dipengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
F. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	19
G. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	24
H. Penelitian Terdahulu	25

I. Kerangka Pikir	28
J. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Metode Analisis	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	44
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	47
D. Hasil Uji Kualitas Data	49
E. Hasil Uji Hipotesis	51
F. Pembahasan	52
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman Gambar
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1	Distribusi dan Pengembalian Kuesioner	45
Tabel 4.2	Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3	Usia Responden	46
Tabel 4.4	Tingkat Jabatan	46
Tabel 4.5	Analisis Statistic Description	47
Tabel 4.6	Uji Validitas	49
Tabel 4.7	Uji Realibilitas	50
Tabel 4.8	Model Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dari sebuah organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap perubahan lingkungan, melakukan analisa serta mengantisipasi dampaknya terhadap instansi tersebut.

Tujuan dari perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui orang mencapai tujuan tertentu. Perusahaan saat ini menghadapi beragam tantangan dalam memasuki era globalisasi. Era ini pun akhirnya menimbulkan sebuah kompetisi yang berat diantara perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan untuk tetap mempertahankan diri ditengah persaingan tersebut.

Pencapaian tujuan-tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan, diantaranya

unsur kepemimpinan. Sumber daya yang dimiliki tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga peranan kepemimpinan disini sangat penting untuk dapat mengelolah sumber daya yang ada dengan baik dan berdasarkan wewenangnya. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah kedepan sebuah organisasi seperti memberikan instruksi, nasehat dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kedudukan seorang pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan.

Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan produktivitas kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain dari gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal lain yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin bahwa dalam mengatur karyawan tidak boleh dikuasai dengan sepenuhnya, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi/perusahaan.

Pemimpin berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja secara optimal ke arah produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan perlu diperhatikan oleh seorang manajer ketika menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus

diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan karyawannya, salah satu model gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin dapat mengubah/memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan, pimpinan suatu perusahaan harus mampu memotivasi kepada karyawannya, agar karyawan/bawahan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara menyeluruh. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin yaitu harus mampu menerapkan sifat gaya kepemimpinan yang baik agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan perusahaan telah disadari oleh pemimpin dan karyawannya, melalui perbaikan-perbaikan kerja yang dilakukan dengan harapan dapat mencapai

produktivitas yang tinggi. Produktivitas mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan atau kemampuan seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatann produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Upaya untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan organisasi. Diantaranya masih ada karyawan yang sering datang terlambat dibuktikan dengan data empirik seperti absensi, dimana dilihat pada tahun terakhir kehadiran karyawan hanya mencapai 80%, keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi, dan kurangnya perhatian atau komunikasi dari pimpinan. Sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun disebabkan kurangnya menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik sehingga para karyawan atau bawahannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mampu meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja dengan baik dan efisien. Dan salah satu gaya kepemimpinan yang baik untuk diterapkan pada perusahaan ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional maka bawahan atau karyawan akan merasa di perhatikan oleh pimpinan sehingga produktivitas kerja mereka dapat meningkat.

Berkaitan dengan pentingnya suatu gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka

Perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar, untuk dapat lebih meningkatkan dan menerapkan suatu gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan efektif agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dimana pada perusahaan ini memiliki karyawan dalam jumlah yang relatif banyak. Jadi untuk mampu mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin maka seorang pemimpin hendaknya harus dapat membangun karakter dan sifat-sifat kepemimpinan yang dapat menjadi inspirasi bagi bawahan, dan seorang pemimpin harus bisa menularkan energi positif kepada bawahan karena gairah dan semangat seorang pemimpin akan terlihat dari bahasa tubuh saat dia beraktivitas.

Memperhatikan latar belakang diatas dan fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk mengajukan proposal dengan judul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah “Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi jika diadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi jajaran manajerial pada perusahaan yaitu sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk lebih pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja selain itu diharapkan pula bermanfaat untuk bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk diterapkan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar maupun perusahaan lainya dalam bidang sumber daya manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepemimpinan

Reksohadiprdjo (2008:285), mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah bagian tersendiri dari manajemen. Manajer melaksanakan fungsi-fungsi penciptaan, perencanaan, pengorganisasian, memotivasi, komunikasi, dan pengendalian (pengawasan). Termasuk dalam fungsi-fungsi itu adalah perlunya pemimpin untuk mengarahkan. Bagaimana juga, kemampuan seorang manajer untuk memimpin secara efektif akan mempengaruhi kemampuannya untuk mengelola, tetapi seorang pemimpin hanya membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang lain.

Menurut Artana (2012:68-69), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah 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.

Suatu perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena suatu perusahaan harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan

bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan, ditentukan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Gaspersz (2012:35) mengemukakan beberapa pemahaman tentang kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan merupakan kemampuan positif mempengaruhi orang dan sistem untuk memberikan dampak yang berguna dan mencapai hasil-hasil yang di inginkan.
2. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kemampuan dan keunggulan suatu perusahaan untuk memberikan inovasi nilai secara terus-menerus kepada pasar dan pelanggan.
3. Kepemimpinan terdiri atas kepemimpinan diri (*self leadership*), kepemimpinan tim (*team leadership*), dan kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*).

Tanggung jawab sebagai seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada bagaimana melaksanakan pekerjaan rutin, tetapi sekaligus berpikir bagaimana menjadikan perusahaan yang dipimpinnya menjadi lebih maju dan berkembang lebih besar lagi dalam kualitas dan kuantitasnya, sehingga dapat diperoleh keuntungan yang lebih besar. Dalam Mulyadi dan Rivai (2014), mengemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

a) Teori sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan seorang pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin.

b) Teori perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu : fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

c) Teori Situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat perilakunya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

Sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam kerangka manajemen, sebab peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu diantara peranan manajer dalam rangka mengajak semua bawahan agar dengan penuh kesadaran memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan kemampuan bawahan secara maksimal.

Melayu S.P. Hasibuan (2001:192), mengemukakan bahwa pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan memiliki peranan dan tujuan sebagai berikut :

- a) Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
- b) Memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan.
- c) Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan.

Ada 3 (tiga) hal klasifikasi besar yang berkaitan dengan pendekatan perumusan model kepemimpinan efektif, yaitu:

- a) Pendekatan Teori Sifat (*traits theory*)

Pendekatan pertama ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (*traits*) yang nampak. Sehingga para teoritis kesifatan ini bermaksud menjelaskan tentang aspek kepemimpinan dari ciri dan sifat-sifat tertentu yang menyebabkan mereka dapat memimpin para pengikutnya.

- b) Pendekatan Perilaku (*Behaviors Theory*)

Pendekatan perilaku ini tidak lagi mencoba untuk mencari tentang sifat-sifat seorang pemimpin, akan tetapi mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif, bagaimana mereka

menyelesaikan tugas, bagaimana mereka berkomunikasi, dengan apa mereka memotivasi bawahan dan sebagainya.

c) Pendekatan *Situasional-Contingency* (*Contingency Theory*)

Pendekatan kesifatan dan perilaku belum sepenuhnya mampu menjelaskan kepemimpinan. Dalam pendekatan ini bisa disimpulkan bahwa faktor yang harus diperhatikan bagi para pemimpin agar efektif adalah, kemampuan dan kualitas pemimpin, kemampuan dan kualitas bawahan dan situasi yang melingkupinya.

B. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Menurut Zainal Veithzal Rivai dkk (2014:42) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang

berbeda, jadi tidak tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Pandangan ini mensyaratkan agar seorang pemimpin mampu membedakan gaya-gaya kepemimpinan, membedakan situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar.

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Robbins (2015), yaitu :

1. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin. Pemimpin kharismatik dapat mempengaruhi para pengikut mereka dengan cara mengutarakan jelas visi yang menarik, visi ini berhubungan antara masa kini dengan masa depan sehingga karyawan tertarik untuk mengikutinya.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal-hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan.

3. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional adalah Pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas. Pemimpin transaksional memiliki karakter tersendiri yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan pemimpin mengakui pencapaian yang diraih karyawan,

kemudian menempuh tindakan perbaikan, dan menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil.

4. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan Visioner adalah kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi dapat menjadikan sebuah lompatan besar ke masa depan dengan cara membangkitkan keterampilan, bakat dan sumber daya. Visi memberikan gairah yang baru mengenai masa depan yang lebih baik, memberikan inspirasi, dapat memberikan komitmen ke tempat kerja dan dapat menghasilkan kualitas organisasi yang lebih unggul.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:34), fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Secara operasional dapat dibedakan dalam Lima fungsi pokok gaya kepemimpinan yaitu:

1. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat berkomunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin mungkin memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-

orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga kemungkinan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

C. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin Transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa suatu perusahaan mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan.

Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan

yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya mereka harapkan. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut Burns (dalam Yukl, 2010:290) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah 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.

Konsep kepemimpinan Transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai penilaian kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahan untuk membangkitkan kesadarannya akan pentingnya hasil kerja, mendahului kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan-kebutuhan bawahan pada tingkatan yang lebih tinggi sehingga tercapai kualitas hidup yang lebih baik.

Pemimpin transformasional (*transformasional leader*) membuat orang-orang mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan masyarakat lebih luas. Mereka membangkitkan semangat dengan merevitalisasi organisasi. Proses transformasional bergerak diluar pendekatan

transaksional dalam kepemimpinan. Para pemimpin transaksional memandang manajemen sebagai serangkaian transaksi dengan mereka menggunakan kekuasaan sah dan imbalan untuk memberikan perintah dan menukarkan imbalan dan jasa yang diberikan.

Para pemimpin dengan gaya transformasional membangkitkan semangat melalui beberapa cara yaitu : kharismatik, memberikan perhatian individu kepada para bawahannya, mendegelasikan pekerjaan yang menantang kepada orang yang layak, jalur komunikasi tetap terbuka dan memberikan mentoring dalam rangka menyeimbangkan bawahannya. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik, seperti yang dikemukakan oleh Pramastuti, 2006 (dalam Sunyoto dan Burhanuddin, 2011:110) bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional terdiri dari:

1. *Charismatic Leadership*

Pemimpin transformasional yang memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga dengan pengaruh dan kekuatan karisma tersebut pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada bawahan.

2. *Inspirational motivation*

Pemimpin transformasional yang mampu untuk membangkitkan semangat bawahannya yang merasa ragu-ragu atau tidak mampu dalam menyelesaikan suatu tugasnya.

3. *Belief*

Pemimpin transformasional memiliki insting atau naluri yang kuat, dapat melihat dan membuat keputusan-keputusan yang tepat dan berdampak

postif bagi organisasi, sehingga mampu bertindak dengan penuh keyakinan dan menanamkan kepercayaan kepada para bawahannya.

4. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional mampu memberikan dan melakukan stimull-stimull intelektual kepada para bawahannya, mampu mendorong para bawahannya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah.

5. *Individualized Consideration*

Ciri ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan pemimpin dalam memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas para bawahannya. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaaur dengan bawahannya, bersahabat, dekat, mampu memperlakukan bawahannya dengan baik. Indikator dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan percaya diri
- b. Implementasi visi
- c. Nyaman bekerja dengan bawahan
- d. Meningkatkan potensi diri
- e. Memotivasi bawahan
- f. Perhatian secara pribadi
- g. Mendorong bawahan.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Faktor-faktor yang Mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Bommer et. al (2004):

1. Sikap Sinis terhadap Perubahan Organisasi.

Jika organisasi sangat sinis dengan perubahan maka gaya kepemimpinan transformasional tidak akan diterima, karena sikap sinis terhadap perubahan organisasi berpengaruh negatif terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

2. Perilaku Kepemimpinan Rekan.

Perilaku kepemimpinan rekan sejawat sangat mempengaruhi berjalannya gaya kepemimpinan transformasional. Jika mayoritas rekan sejawat menerima gaya kepemimpinan transformasional maka gaya kepemimpinan ini akan berjalan dengan maksimal.

3. Pengalaman Manajerial

Semakin banyak pengalaman pimpinan dalam bidang manajerial akan sangat mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan transformasional, karena semakin tinggi jam terbang pimpinan akan lebih efektif dalam menentukan kebijakan.

E. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Faktor-faktor yang dipengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yakni:

1. Meningkatkan Kinerja

Menurut Cavazotte et al. (2013) gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja, pimpinan yang mempunyai gaya

kepemimpinan transformasional cenderung mementingkan kebutuhan organisasi daripada individu, sehingga kebutuhan organisasi tercukupi dan karyawan dapat bekerja dengan baik.

2. Meningkatkan Komitmen

Menurut Ismail & Yusuf (2009) gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan komitmen karyawan karena gaya kepemimpinan ini memberdayakan pegawai melalui fungsi organisasi dengan efektif, misalnya pengembangan 32 SDM, kepuasan kerja, dan kompetensi perawat sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

F. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produk adalah hasil (*output a thing produced*). *Production* kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor lain dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu punya pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2009:156), mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative lebih singkat, atau produktivitas akan dapat dicapai apabila proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek. Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan

antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input).

1. Pengertian Phisiologi produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
2. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang digunakan selama proses berlangsung.

Tjutju Yuniarsi (2009:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam dua kelompok, yaitu :

1. Faktor internal
 - a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 - b) Struktur dan desain pekerjaan
 - c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 - f) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan atau rekan kerja.

- g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- h) Lingkungan kerja yang ergonomis
- i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2. Faktor Eksternal

- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
- c) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi.
- d) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
- e) Tingkat persaingan
- f) Dampak globalisasi.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda.

Menurut Henry Simamora (2004 : 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja karyawan, dapat meliputi sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan

Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa pengukuran produktivitas antara lain yaitu:

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan pada program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.
 - a) Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri.

- b) Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi atau perusahaan apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai/karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawannya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Gaspersz dalam Tjutju Yuniarsih (2009:164) mengemukakan ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diantaranya, yaitu:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat di tetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur.

6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus.

G. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan merupakan syarat yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Motivasi

Motivasi kerja dari setiap perusahaan perlu diketahui pimpinan perusahaan. Dengan mengetahui motivasi tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi peraturan yang telah ditentukan.

4. Sikap/Etika Kerja

Sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam suatu organisasi isendiri maupun di dalam kelompok lain dan juga memperhatikan etika kerja yang berlaku akan menciptakan hubungan yang selaras dan seimbang.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah hubungan yang baik antara pimpinan dan kondisi kerja perusahaan tersebut.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari kesamaan dengan penelitian lain maka dalam kajian pustaka ini mencantumkan hasil penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu ini dikemukakan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul skripsi dan analisis	Hasil penelitian
1	Muh. Fauzin Abadi, 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dibalai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial yogyakarta.
2	Defy sKurniawan, 2015	Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $0,292^{**}$ ($**p < 0,01; p = 0,000$). 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $0,269^{**}$ ($**p < 0,01; p = 0,000$). 3). Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3	Moh. Mukeri Warso, 2016	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja dengan nilai $F (8,765) >$ dari F tabel (2,78) dan sig (0,000). Ada pengaruh positif antara etos kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien 0,876 dan nilai t hitung (12,631) $>$ dari pada t tabel (1,6746).
4	Martin Zebua, 2017	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Coca-cola Cabang Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan maupun parsial sebesar 0,675 atau 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,325 atau 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
5	Ryan Rinaldi Krisna, 2015	Pengaruh Gaya kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi cold rolling mill pada PT. Krakatau Steel (persero) TBK.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi insentif dengan produktivitas kerja karyawan divisi CRM pada PT Krakatau Steel (persero) Tbk, dengan koefisien regresi sebesar 0,156, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,051, dan harga t hitung 3,027 $>$ T tabel 1,653; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi tunjangan dengan produktivitas kerja karyawan divisi CRM pada PT Krakatau Steel (persero) Tbk, dengan koefisien regresi sebesar 0,153, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,027, dan harga t hitung 2,196 $>$ T tabel 1,653.

Uraian penelitian terdahulu diatas, maka peneliti dapat mengambil persamaan dengan peneliti sebelumnya yaitu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penelitian ini sama-sama bertujuan untuk mengetahui

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan.

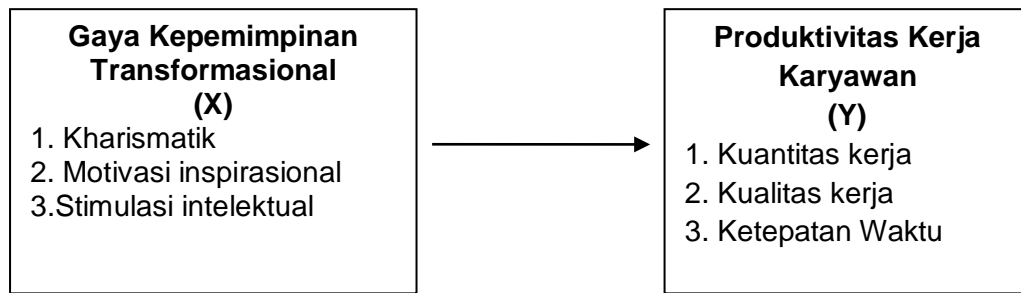
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, penelitian sebelumnya telah dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini belum berpengaruh positif.

I. Kerangka Pikir

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendorong bawahannya agar lebih inovatif dan kreatif. Para pemimpin transformasional dipandang lebih efektif karena mereka lebih kreatif, mereka juga lebih efektif karena mampu mendorong pengikutnya menjadi kreatif.

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Perusahaan PT.Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar dapat menggambarkan bagan kerangka pikir dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris. Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan, hipotesis penelitian ini adalah : diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori model analisis deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data-data yang diperoleh dari perusahaan sehingga dapat memberikan gambaran dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. Waktu penelitian yang dibutuhkan dalam memperoleh data sekitar dua (2) bulan. Waktu pelaksanaan penelitian ini selama bulan maret sampai dengan bulan April 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.	1. Kharismatik 2. Motivasi inspirasional 3. Stimulasi intelektual

2. Sampel

Hartono (2011 : 46) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan rumus Slovin (Simamora 2011 : 37) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nx e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat persentasi toleransi ketidaktelitian

Penelitian ini akan digunakan nilai $e = 10\%$, artinya tingkat toleransi untuk ketidaktelitian sebesar 10% atau tingkat kepercayaan yang diharapkan dari penelitian adalah sebesar 90% .

$$\begin{aligned} n &= \frac{100}{1 + (100 \times 10\%^2)} \\ &= \frac{100}{1 + 100(e)^2} \\ &= \frac{219}{1 + 100(0,1)^2} \\ &= \frac{100}{2,2} \end{aligned}$$

$n = 45,5$ responden atau dibulatkan menjadi 46 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Upaya pengumpulan data lapangan yang diperlukan, digunakan tehnik/metode sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung ketempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan (responden penelitian) dengan menggunakan metode skala. Setiap indikator pertanyaan dari kuesioner menggunakan skala Likert. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan. Dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan beberapa peristiwa yang terjadi pada saat observasi.

F. Teknik Analisis

Agar dapat menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

1. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui suatu analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2010 : 270) menjelaskan bahwa analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dengan menggunakan persamaan regresi dengan rumus :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja karyawan

X = Gaya Kepemimpinan Transformasional

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati (0) nol, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2 (dua) maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted Rsquare* (Imam Ghazali dalam Made Novandri 2010:39). Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan

melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah singkat Berdirinya PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar

Galesong group terdiri dari beberapa perusahaan yang memiliki bidang usaha berbagai macam, dengan sebuah perusahaan utama yaitu PT. Sinar Galesong Pratama saat ini telah memiliki banyak anak perusahaan, dan akan terus berkembang mengikuti era globalisasi dan mampu menjawab tantangan bisnis secara berkelanjutan dan berkomitmen dalam menjalankan setiap aspek bidang usahanya masing-masing. Dalam profil perusahaan ini akan kami coba jelaskan mengenai Galesong Group dan apa saja komponen-komponen pembentuknya.

PT. Sinar Galesong Pratama berdiri sejak tahun 1975, diawali dengan penjualan sepeda motor Suzuki untuk memenuhi kebutuhan berkendara bagi seluruh masyarakat Sulawesi, kini telah memiliki banyak anak perusahaan dalam berbagai bidang yang berbeda. Sebagai perusahaan yang mengawali usahanya dibidang otomotif, PT. Sinar Galesong Pratama selalu berusaha membawa visi dan misi yang jelas untuk kemajuan setiap unit usahanya, sehingga menjadikan perusahaan semakin besar dan memiliki banyak anak perusahaan dalam berbagai bidang usaha. Sebagai perusahaan yang terus maju, PT. Sinar Galesong Pratama tetap berusaha memenuhi dan melayani segala bentuk kebutuhan masyarakat dengan komitmen yang berkelanjutan dan bersaing dalam pasar global sehingga tidak menutup kemungkinan untuk bisa selalu bekerja sama dengan

perusahaan lain dalam wilayah Negara Indonesia dan hubungan luar negeri sekalipun.

Perusahaan ini berdiri pada tahun 1975 dengan nama awal PT. Sinar Galesong. Memiliki sebuah kantor kecil di jalan Sulawesi, Makassar, dengan satu unit usaha penjualan kendaraan roda 2 dengan merek Suzuki. Pada tahun 1990 PT. Sinar Galesong berubah nama menjadi PT. Sinar Galesong Pratama. Tahun 1996 menjadi salah satu tahun yang penting dalam perjalanan perusahaan, menjadi lebih besar dan pindah menempati bangunan empat lantai di jalan AP. Pettarani, Makassar. Dengan semakin besarnya perusahaan maka tahun 2010 perusahaan menambah gedungnya menjadi 10 lantai dan menggabungkan semua unit usahanya dalam Galesong Group.

2. Visi dan Misi

Pengembangan operasional PT. Sinar Galesong Pratama selalu berpedoman pada visi dan misi yang membantu perusahaan tetap fokus dalam meraih pencapaian keberhasilan. Visi dan misi ini selalu membantu untuk selalu berupaya mencapai idealisme dengan mengingatkan manajemen serta karyawan bahwa mereka bekerja sama demi tujuan-tujuan yang sama, yang akan menjadi kekuatan dalam keberhasilan jangka panjang perusahaan.

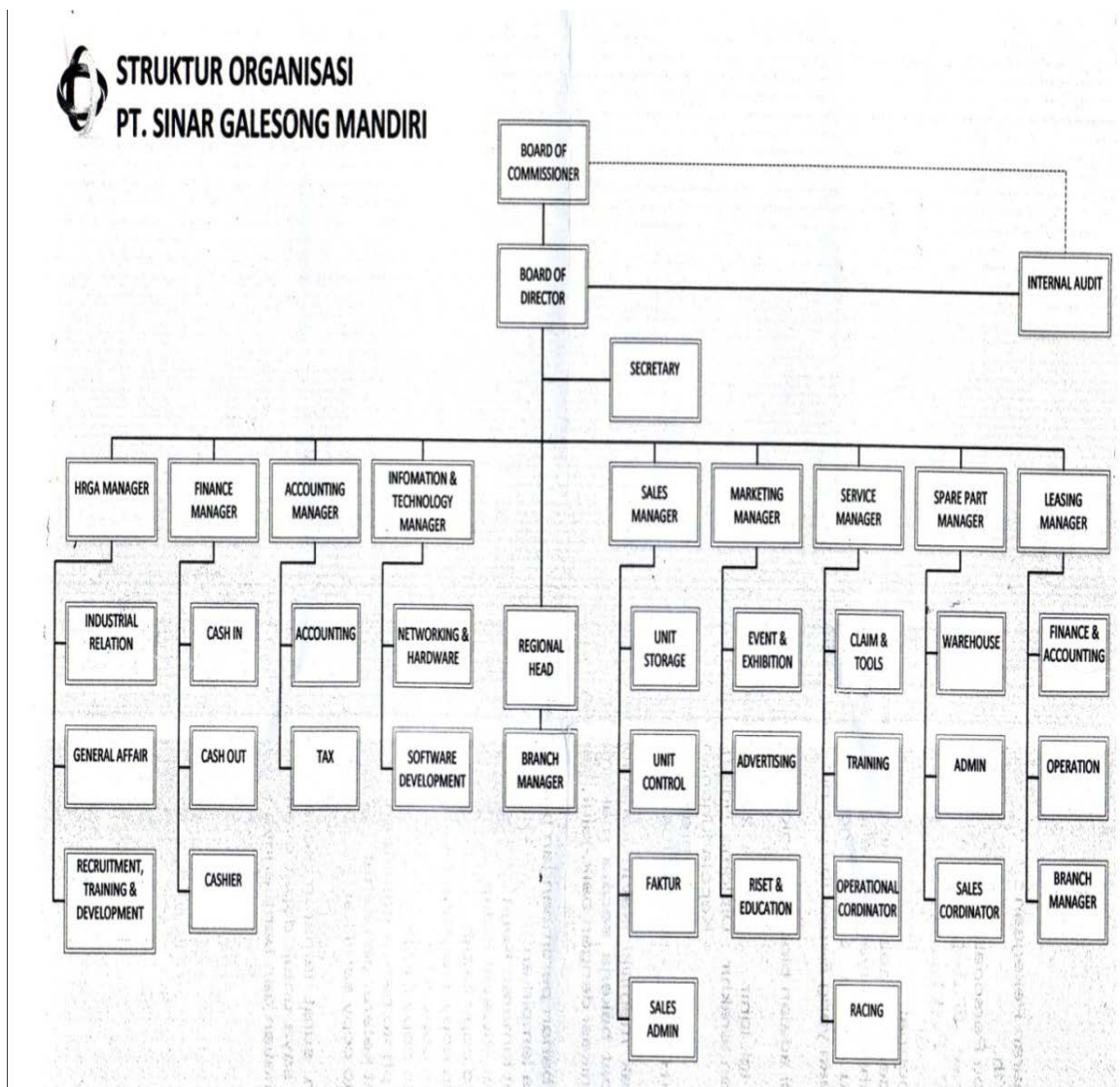
a. Visi

Menjadi perusahaan yang terpercaya, pioneer dalam berbagai bidang usaha.

b. Misi

Mengembangkan inovasi, ,kreativitas dan potensi, sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas, melaksanakan tanggung jawab sosial, dan memberikan profitabilitas/hasil investasi kepada para pemegang saham serta nilai tambah untuk semua stakeholder perusahaan serta bangsa dan negara.

3. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1

4. *Job Description*

a. *Board Of Commisiononer*

Tujuan:

- 1) Memberikan pengarahan dan nasehat kepada Direksi dalam menjalankan tugasnya
- 2) Melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan perusahaan.

b. *Board Of Directur*

Tujuan

- 1) Pemimpin perusahaan
- 2) Menandatangani dan menyetujui pengeluaran/ penerimaan kas dan bank.
- 3) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut masalah perusahaan baik ekstren maupun intern.
- 4) Pemimpin rapat dalam mengevaluasi kegiatan/rencana kerja masing-masing bagian.
- 5) Menandatangani surat masuk dan keluar dari klien/rekan bisnis.

c. *General manager*

Tujuan:

- 1) Menggantikan Direktur dalam melaksanakan tugas-tugasnya apabila direktur berhalangan.
- 2) Menandatangani surat-surat sesuai dengan batas pendelegasian wewenang.
- 3) Merencanakan kegiatan-kegiatan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek.

d. Internal Audit

Tujuan:

- 1) Mengawasi pelaksanaan kebijakan perusahaan yang ditetapkan oleh direksi.
- 2) Merencanakan, mengusulkan dan mengatur pelaksanaan program pengendalian intern untuk menjamin fungsi audit intern yang sebaik-baiknya.
- 3) Membuat laporan sehubungan dengan penjadwalan
- 4) Menelaah dan menilai kebenaran, ketetapan pelaksanaan sistem procedural akuntansi bila perlu diadakan perbaikan-perbaikan.

e. *Sekretary*

Tujuan:

- 1) Melakukan aktivitas kesekretariatan perusahaan.
- 2) Mengkoordinasikan pengurus segala bentuk perizinan usaha perusahaan.
- 3) Membuat laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan
- 4) Mengupayakan kelancaran pelaksanaan agenda kegiatan direksi.
- 5) Membuat data base dan menyimpan dokumen asli perusahaan.
- 6) Menyiapkan laporan secara keseluruhan mengenai kegiatan Sekretaris perusahaan secara benar dan tepat waktu.

f. *Finance Manager*

Tujuan:

- 1) Bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan mengenai masalah keuangan.

- 2) Menangani masalah penerimaan dan pengeluaran kas/bank dengan bukti-bukti otentik administrasi keuangan.
- 3) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibidang keuangan
- 4) Menerima dan menyelesaikan hutang piutang perusahaan.

g. *Accounting Manager*

Tujuan:

- 1) Bertugas mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang akuntansi.
- 2) Membuat laporan keuangan antara lain : Neraca rugi, laba, hutang piutang, persediaan barang, penjualan.
- 3) Mencatat dan mengolah semua transaksi yang menyebabkan perubahan-perubahan atas harga dan hutang secara satuan dan kuantitatif
- 4) Melakukan pengawasan intern terhadap semua aktivitas perusahaan.

h. *Manager Information dan Technology*

Tujuan:

- 1) Menilai inovasi teknologi baru dengan melakukan perbandingan (banchmarking), ujicoba dan analisis untuk mendapatkan teknologi yang sesuai dengan proses bisnis perusahaan.
- 2) Menganalisis sistem dan teknologi yang ada di perusahaan dengan cara outsourcing agar dapat mengetahui sistem dan teknologi yang aplikatif.
- 3) Membuat usulan dan saran-saran penyesuaian program dan strategi di bidang sistem dan teknologi informasi yang dipandang perlu

dengan cara menyampaikan evaluasi dalam rangka penyampaian tujuan jangka panjang.

i. *Sales Manager*

Tujuan:

- 1) Menyusun program kerja
- 2) Mendistribusikan barang-barang ke dealer-dealer
- 3) Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer.
- 4) Bertanggung jawab pada manajer perusahaan.

j. *Marketing Manager*

Tujuan:

- 1) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pemasaran.
- 2) Mendapatkan strategi pemasaran.
- 3) Mengumpulkan dan menyiapkan data atau informasi tentang situasi pasar.
- 4) Bertanggung jawab atas pimpinan perusahaan
- 5) Menyusun rencana kerja untuk masa yang akan datang
- 6) Mengadakan penjualan unit.

k. *Bagian HRD*

Tujuan:

- 1) Mengawasi, menilai dan mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan.
- 2) Membuat daftar usulan kenaikan gaji
- 3) Membayar gaji atau tunjangan karyawan

- 4) Menyeleksi dan menerima karyawan baru
- 5) Membuat usulan penerimaan karyawan baru

l. *Asisten Manajer*

Tujuan: Membantu manajer dalam pelaksanaan tugas-tugas perusahaan.

m. *Manager Service dan bagian suku cadang*

Tujuan:

- 1) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibidang suku cadang dan servis.
- 2) Melaksanakan tugas perbaikan atau servis kendaraan
- 3) Mengadakan penjualan suku cadang
- 4) Membuat daftar usulan penambahan suku cadang kepada pimpinan perusahaan
- 5) Mengatur dan menjaga suku cadang di gudang.

n. *Administrasi*

Tujuan:

- 1) Filing/ Rekap Data
- 2) Menjawab telpon masuk
- 3) Pembuatan surat
- 4) Melakukan penjadwalan
- 5) Front Office
- 6) Memiliki keahlian lain

o. *Advertising*

Tujuan:

- 1) Account Service / Account Management
- 2) Bidang Kreatif

- 3) Bidang Media
- 4) Bidang Produksi / Eksekusi Iklan.

p. *Bagian Training*

Tujuan:

- 1) Melakukan proses identifikasi mengenai kebutuhan pelatihan dan pengembangan diri yang ada di perusahaan.
- 2) Melaksanakan pelatihan yang telah direncanakan
- 3) Melakukan evaluasi dari hasil pelatihan yang ada
- 4) Melakukan penyempurnaan dan perubahan terhadap jenis pelatihan dan pengembangan SDM.

q. *Bagian Faktur*

Tujuan:

- 1) Bertanggung jawab untuk memasukkan / input data penjualan
- 2) Bertanggung jawab untuk print Faktur penjualan dan surat jalan dari program.
- 3) Membuat laporan penjualan dan faktur harian dan bulanan untuk Atasan
- 4) Pengarsipan dokumen Faktur penjualan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada kantor PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden yaitu karyawan pada kantor PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar.

Tabel 4.1 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1	Jumlah kuesioner yang disebar	46
2	Jumlah kuesioner yang tidak disebar	0
3	Jumlah kuesioner yang kembali	46
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	46
5	Jumlah	46

Sumber : Data primer kuesioner 2018

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. Berikut adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pekerjaan/jabatan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin yang terdiri dari laki-laki dan perempuan guna mengetahui berapa banyak karyawan laki-laki dan perempuan pada kantor PT. Sinar Galesong Mandiri kota Makassar. Dan lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	15	32.6
2	Perempuan	31	67.4
3	Jumlah	46	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 31 orang (67.4%) dibanding laki-laki sebanyak 15 orang (32.6%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan laki-laki yang bekerja di PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu dilokasi biasanya adalah sebagai gambaran pengalaman dan tanggungan individu pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. Agar lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Usia Responden

NO	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 16	1	2.2
2	17-21	4	8.7
3	22-26	24	52.2
4	27-31	9	19.5
5	32-36	7	15.2
6	>42	1	2.2
7	Jumlah	46	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 46 responden, dengan demikian jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia 22-26 tahun yaitu sebanyak 24%.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai.

Tabel 4.4 Tingkat Jabatan

NO	Tingkat Jabatan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Bagian Umum	4	8.7
2	Karyawan Swasta	19	41.3
3	Staff Finance	12	26.1
4	Staff HRD	5	10.9
5	OB/CS	2	4.3
6	ACC	1	2.2
7	Staff Accounting	1	2.2
8	Wiraswasta/staff	2	4.3
9	Jumlah	46	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 46 responden, dengan demikian jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki tingkat jabatan karyawan swasta yaitu sebanyak 19 karyawan (41.3 %).

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan variabel-variabel akan diuji dengan statistic descriptif.

Tabel 4.5 Analisis Statistik Description

	Mean	Std. Deviation	N
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	4.2487	0.7101	46
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	4.1859	0.6451	46

Sumber :Output SPSS 23, 2018

Keterangan:

Sangat setuju/sangat baik = 4,1-5

Setuju/Baik = 3,1-4

Cukup setuju/Cukup baik = 2,1-3

Tidak setuju/Tidak baik = 1,1-2

Sangat tidak setuju/sangat tidak baik = 0-1

a) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel diatas X memiliki nilai mean 4.2487 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan sangat setuju. Standar deviation menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,7101 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b) Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas Y memiliki nilai mean 4.1859 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan sangat setuju. Standar deviation menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.6451 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Penelitian

Setelah melakukan penelitian dan diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, akan dilakukan deskriptif penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang di ajukan pada saat penelitian.

Deskriptif data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan di sajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskriptif data dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

D. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji validitas pada dua variabel yang terdiri dari : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4.6 Uji Validitas

butir pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	X1	0.774	0.29	VALID
	X2	0.662	0.29	VALID
	X3	0.667	0.29	VALID
	X4	0.799	0.29	VALID
	X5	0.717	0.29	VALID
	X6	0.776	0.29	VALID
	X7	0.761	0.29	VALID
	X8	0.701	0.29	VALID
	X9	0.782	0.29	VALID
Produktifitas kerja karyawan (Y)	Y1	0.48	0.29	VALID
	Y2	0.545	0.29	VALID
	Y3	0.648	0.29	VALID
	Y4	0.476	0.29	VALID
	Y5	0.628	0.29	VALID
	Y6	0.539	0.29	VALID
	Y7	0.687	0.29	VALID
	Y8	0.381	0.29	VALID
	Y9	0.592	0.29	VALID

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja Karyawan, memiliki nilai Corrected Item-Total (r hitung) > dari r tabel yang bernilai 0,2907 dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

2. Hasil Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.SPSS memberikan

fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$

Tabel 4.7 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0.932	Realibel
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	0.932	Realibel

Sumber :Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini sebesar 0,932 yang artinya data pada penelitian ini dapat dikatakan realibel.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui suatu analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.8 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.529	3.314		5.592	.000
	Gaya Kepemimpinan	.500	.086	.660	5.832	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 18.529 + 0.500 X + e$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 18.529 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional bernilai 0 maka besarnya tingkat Produktivitas Kerja Karyawan yang terjadi adalah sebesar 18.529.
- Koefisien Regresi X = 0.500 artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebanyak 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan naik sebesar 0.500.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional) mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan).

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.423	3.063

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,436 atau (43,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 43,6%. Dengan kata lain variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwagaya kepemimpinan transformasionalberpengaruh positif signifikanterhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar yang dilihat berdasarkan hasil kuesioner yang di bagikan kepada karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,436. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional hanya memberikan pengaruh sebesar 43,6% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muh. Fauzin Abadi tahun 2016 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Martin Zebua tahun 2017 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan maupun parsial sebesar 0,675 atau 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,325 atau 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hal ini memberikan implikasi jika PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar bermaksud meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka harus memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang mempengaruhinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan analisis regresi yang diperoleh nilai konstanta sebesar 18.529 dan koefisien Regresi X sebesar 0.500 serta koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,436 atau (43,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 43,6%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan hipotesis diterima

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan kepada pimpinan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar agar meningkatkan kinerja kepemimpinannya agar lebih efisien dalam mengatur karyawan dan perusahaannya serta diharapkan agar produktivitas karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya dalam produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi. M.,F. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di b alai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan soaial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Thesis Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, (<http://digilib.uin-suka.ac.id>,Diakses 20 Desember 2017).
- Artana. 2012. Manajemen kepemimpinan. Teori dan aplikasi. Alfabeta: Bandung.
- Astuti, Yuyun., F. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Thesis Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, (<http://eprints.uny.ac.id>. Diakses 20 Desember 2017).
- Bommer, W., H. Rubin, R.,S. & Baldwin, T., T. 2004. Setting the stage for effective leadership.Antecedents of transformational leadership behavior.The leadership quarterly.
- Burns dalam Yukl. 2010. Kepemimpinan dalam organisasi. Edisi kelima. Jakarta : PT. Indeks.
- Cavazotte et al. 2013. Transformational leaders and work performance the mediating roles of identification and selfefficacy. BAR-Brazzilian Administration Review.
- Gaspersz. 2012. Psikologi kepemimpinan dan inovasi. Jakarta : Erlangga.
- Hartono. J. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Salah-kaprah dan pengalaman. BPFE. Yogyakarta.
- Ismail dan Yusuf. 2009. The relationship between transformational leadership, Empowerment and organizational commitment a mediating model testing. Timisoara Journal of economics.
- Krisna, R., R. 2015. Pengaruh gaya kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi cold rolling mill pada PT. Krakatau steel (Persero) TBK. Thesis Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, (<http://eprints.uny.ac.id>,Diakses 20 Desember 2017).
- Kurniawan, D. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Thesis Skripsi.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, (<http://eprins.uny.ac.id>,Diakses 20 Desember 2017).
- Mulyadi, dan Rivai.2014. Manajemen dan kepemimpinan. Yogyakarta : Ar Ruzz cetakan pertama.
- Munawaroh. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru:*jurnal*. Ekonomi Bisnis,(Online) TH. 16. No. 2. Juli 2011.(fe.um.ac.id, Diakses 20 Desember 2017).
- Pramastuti dalam Sunyoto dan Burhanuddin. 2011. Perilaku organisasional. Caps. Yogyakarta.

- Reksohadiprdjo. 2008. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan Mulyadi, D. 2012. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.
- Rivai, Z., V. 2014. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Penerbit Rajawali pers. Edisi keempat. Jakarta.
- Robbins. 2015. Kepemimpinan kajian teoritis dan praktis. Edisi Pertama. Jakarta : penerbit Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga. Cetakan kedua. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Sinunga. 2005. Produktivitas. Apa dan bagaimana. Edisi kedua. Bumi aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Cetakan ke 16. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tjutju, Y. dan suwanto. 2009. Manajemen Sumber daya manusia. Alfabeta: Bandung.
- Warso, M., M. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mulia Pack gravurindo semarang. Thesis Skripsi. Fakultas Ekonomi Univeritas Pandanarang semarang, (<http://jurnal.unpand.ac.id>, Diakses 20 Desember 2017).
- Zebua, Martin. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Thesis Skripsi. Vol. 15 No. 3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, (<http://ojs.stiemahardhika.ac.id>, Diakses 20 Desember 2017).

LAMPIRAN 1

Nama	
Usia	
Jenis kelamin	
Pekerjaan/jabatan	

Makassar,.....2018

Mahasiswa yang bersangkutan,

Yang menyatakan kesediaan,

(A. HARDIANTI)

(.....)

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan yang ada dibawah ini dengan saksama kemudian pilihlah salah satu pernyataan yang sesuai dengan diri anda. Berilah tanda centak (✓) pada salah satu kolom dibawah ini. Semua jawaban dianggap benar dan apabila anda telah selesai mengerjakan periksa kembali jawaban anda jangan sampai ada jawaban yang terlewatkan.

SS : Sangat sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak sesuai

STS : Sangat tidak sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kharismatik					
1.	Pimpinan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar tempat saya bekerja memiliki pribadi yang menyenangkan.				
2.	Saya sangat percaya bahwa pimpinan saya memiliki kemampuan manajerial yang sangat baik.				
3.	Saya mengagumi pimpinan saya karena mampu bersikap adil terhadap bawahannya.				
Motivasi inspirasional					
4.	Pimpinan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar tempat saya bekerja, selalu mendorong tumbuhnya inovasi dan kreatifitas dosen dalam pelaksanaan tugas-tugas akademiknya.				
5.	Pimpinan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya.				
6.	Pimpinan saya mampu mendorong bawahannya dalam meningkatkan antusiasme yang baik terhadap pekerjaannya.				
Stimulasi intelektual					
7.	Pimpinan saya mampu mendorong dosen untuk menyampaikan ide yang baik untuk keberhasilan kegiatan pembelajaran.				
8.	Pimpinan saya mampu memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan aktivitas pembelajaran.				
9.	Pimpinan saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam mencari solusi untuk keberhasilan aktivitas pembelajaran.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kuantitas kerja					
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.				
2.	Kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.				
3.	Kantor selalu memberikan reward terhadap pencapaian target kinerja pada karyawan.				
Kualitas kerja					
4.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.				
5.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
6.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.				

Ketetapan waktu				
7.	Saya selalu ontime terhadap jam kerja yang berlaku di kantor.			
8.	Saya menerima punishment yang diterapkan oleh kantor apabila saya melanggar jam kantor.			
9.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang diberikan oleh kantor.			

Frequencies

Statistics

JenisKelamin

N	Valid	46
	Missing	0

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	15	32.6	32.6	32.6
	P	31	67.4	67.4	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Statistics

USIA

N	Valid	46
	Missing	0
Mean		26.24

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	2.2	2.2	2.2
	17	1	2.2	2.2	4.3
	18	2	4.3	4.3	8.7
	20	1	2.2	2.2	10.9
	22	5	10.9	10.9	21.7
	23	3	6.5	6.5	28.3
	24	4	8.7	8.7	37.0
	25	8	17.4	17.4	54.3
	26	4	8.7	8.7	63.0
	27	3	6.5	6.5	69.6
	28	3	6.5	6.5	76.1
	29	2	4.3	4.3	80.4
	31	1	2.2	2.2	82.6
	32	1	2.2	2.2	84.8
	35	5	10.9	10.9	95.7
	36	1	2.2	2.2	97.8
	42	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Statistics

JABATAN

N	Valid	46
	Missing	0

JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ACC	1	2.2	2.2	2.2
	BagianUmum	4	8.7	8.7	10.9
	CS	2	4.3	4.3	15.2
	HRD. Staff	5	10.9	10.9	26.1
	KaryawanSwasta	19	41.3	41.3	67.4
	staff Accounting	1	2.2	2.2	69.6
	Staff Finance	12	26.1	26.1	95.7
	Wiraswasta	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	N		Mean
	Valid	Missing	
X.1	46	0	4.26
X.2	46	0	4.41
X.3	46	0	4.15
X.4	46	0	4.15
X.5	46	0	4.28
X.6	46	0	4.24
X.7	46	0	4.24
X.8	46	0	4.26
X.9	46	0	4.26

Frequency Table

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	4	22	47.8	47.8	56.5
	5	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	4	21	45.7	45.7	50.0
	5	23	50.0	50.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	4	27	58.7	58.7	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	4	33	71.7	71.7	76.1
	5	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	4	27	58.7	58.7	63.0
	5	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	4	29	63.0	63.0	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	4	26	56.5	56.5	63.0
	5	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	31	67.4	67.4	69.6
	5	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	4	28	60.9	60.9	65.2
	5	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Frequencies

	Statistics		
	N		Mean
	Valid	Missing	
Y.1	46	0	4.15
Y.2	46	0	4.07
Y.3	46	0	3.52
Y.4	46	0	4.28
Y.5	46	0	4.28
Y.6	46	0	4.24
Y.7	46	0	4.43
Y.8	46	0	4.33
Y.9	46	0	4.37

Frequency Table

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.3	4.3	4.3
4	33	71.7	71.7	76.1
5	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.5	6.5	6.5
4	34	73.9	73.9	80.4
5	9	19.6	19.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.3	4.3	4.3
2	12	26.1	26.1	30.4
4	24	52.2	52.2	82.6
5	8	17.4	17.4	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	30	65.2	65.2	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	71.7	71.7	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	32	69.6	69.6	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	23	50.0	50.0	52.2
	5	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	28	60.9	60.9	63.0
	5	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	63.0	63.0	63.0
	5	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X
X.1 Pearson Correlation	1	.654**	.771**	.666**	.703**	.739**	.752**	.537**	.682**	.884**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X.2 Pearson Correlation	.654**	1	.726**	.398**	.658**	.620**	.504**	.649**	.548**	.774**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X.3 Pearson Correlation	.771**	.726**	1	.429**	.634**	.702**	.652**	.672**	.487**	.825**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X.4 Pearson Correlation	.666**	.398**	.429**	1	.615**	.645**	.751**	.684**	.836**	.795**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X.5 Pearson Correlation	.703**	.658**	.634**	.615**	1	.858**	.544**	.652**	.550**	.828**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X.6 Pearson Correlation	.739**	.620**	.702**	.645**	.858**	1	.534**	.697**	.588**	.851**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X.7 Pearson Correlation	.752**	.504**	.652**	.751**	.544**	.534**	1	.714**	.815**	.841**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X.8 Pearson Correlation	.537**	.649**	.672**	.684**	.652**	.697**	.714**	1	.787**	.842**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X.9 Pearson Correlation	.682**	.548**	.487**	.836**	.550**	.588**	.815**	.787**	1	.833**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X Pearson Correlation	.884**	.774**	.825**	.795**	.828**	.851**	.841**	.842**	.833**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

Correlations

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.442**	.396**	.303*	.311*	.269	.452**	.219	.318*	.605**
	Sig. (2-tailed)		.002	.007	.041	.035	.070	.002	.144	.031	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.442**	1	.562**	.177	.370*	.248	.353*	.438**	.328*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.241	.011	.097	.016	.002	.026	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.396**	.562**	1	.360*	.461**	.472**	.470**	.412**	.388**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.014	.001	.001	.001	.004	.008	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.303*	.177	.360*	1	.613**	.801**	.390**	.239	.483**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.041	.241	.014		.000	.000	.007	.109	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.311*	.370*	.461**	.613**	1	.768**	.500**	.144	.520**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.035	.011	.001	.000		.000	.000	.341	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6	Pearson Correlation	.269	.248	.472**	.801**	.768**	1	.521**	.224	.398**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.070	.097	.001	.000	.000		.000	.134	.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7	Pearson Correlation	.452**	.353*	.470**	.390**	.500**	.521**	1	.328*	.559**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.002	.016	.001	.007	.000	.000		.026	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	.219	.438**	.412**	.239	.144	.224	.328*	1	.491**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.144	.002	.004	.109	.341	.134	.026		.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.9	Pearson Correlation	.318*	.328*	.388**	.483**	.520**	.398**	.559**	.491**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.031	.026	.008	.001	.000	.006	.000	.001		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.605**	.664**	.802**	.663**	.717**	.727**	.724**	.570**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1	4.26	.855	46
X.2	4.41	.717	46
X.3	4.15	.816	46
X.4	4.15	.631	46
X.5	4.28	.688	46
X.6	4.24	.673	46
X.7	4.24	.766	46
X.8	4.26	.575	46
X.9	4.26	.681	46
Y.1	4.15	.631	46
Y.2	4.07	.680	46
Y.3	3.52	1.188	46
Y.4	4.28	.584	46
Y.5	4.28	.455	46
Y.6	4.24	.565	46
Y.7	4.43	.620	46
Y.8	4.33	.598	46
Y.9	4.37	.488	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	71.67	61.825	.774	.925
X.2	71.52	64.788	.662	.928
X.3	71.78	63.596	.668	.928
X.4	71.78	64.441	.800	.925
X.5	71.65	64.543	.717	.927
X.6	71.70	64.128	.777	.925
X.7	71.70	63.105	.761	.925
X.8	71.67	65.780	.734	.927
X.9	71.67	63.958	.783	.925
Y.1	71.78	67.552	.482	.931
Y.2	71.87	66.471	.543	.930
Y.3	72.41	59.670	.647	.932
Y.4	71.65	68.010	.478	.931
Y.5	71.65	68.054	.624	.929
Y.6	71.70	67.550	.547	.930
Y.7	71.50	65.544	.699	.927
Y.8	71.61	68.955	.366	.933
Y.9	71.57	67.985	.588	.930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.93	72.951	8.541	18

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X	46	38.26	5.323
X.1	46	4.26	.855
X.2	46	4.41	.717
X.3	46	4.15	.816
X.4	46	4.15	.631
X.5	46	4.28	.688
X.6	46	4.24	.673
X.7	46	4.24	.766
X.8	46	4.26	.575
X.9	46	4.26	.681
Valid N (listwise)	46		

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y	46	37.67	4.033
Y.1	46	4.15	.631
Y.2	46	4.07	.680
Y.3	46	3.52	1.188
Y.4	46	4.28	.584
Y.5	46	4.28	.455
Y.6	46	4.24	.565
Y.7	46	4.43	.620
Y.8	46	4.33	.598
Y.9	46	4.37	.488
Valid N (listwise)	46		

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	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	.660 ^a	.436	.423	3.063

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.196	1	319.196	34.014	.000 ^b
	Residual	412.913	44	9.384		
	Total	732.109	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.529	3.314		5.592	.000
	X	.500	.086	.660	5.832	.000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 2

DATA HASIL PENELITIAN

Nama	JK	Umur	Jabatan	Gaya Kepemimpinan Transformatif									Jumlah	Produktivitas Kerja Karyawan									Jumlah
				1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	L	24	Bagian Umum	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
2	L	22	Staff Finance	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33
3	P	16	Staff Finance	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	5	4	35
4	P	35	Staff Finance	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39	4	5	2	4	4	4	5	4	4	36
5	P	29	Staff Finance	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
6	P	25	CS	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	2	2	5	5	5	5	2	4	34
7	L	25	ACC	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
8	L	27	Staff Finance	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39	4	4	2	4	4	4	5	5	5	37
9	P	36	staff Accounting	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
10	P	22	HRD. Staff	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	P	25	HRD. Staff	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
12	P	24	HRD. Staff	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	L	27	Staff Finance	2	4	2	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
14	P	42	Staff Finance	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
15	P	26	Staff Finance	2	4	2	4	2	2	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	P	25	Staff Finance	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
17	P	24	Staff Finance	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	4	5	35
18	P	23	Wiraswasta	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	4	4	2	5	4	4	4	4	4	35
19	P	26	Wiraswasta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
20	L	31	CS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
21	L	35	Karyawan Swasta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	P	32	HRD. Staff	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	P	26	Karyawan Swasta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
24	P	29	Karyawan Swasta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	L	25	Karyawan Swasta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	P	28	Karyawan Swasta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34

DATA HASIL PENELITIAN

NO	JK	UMUR	PEND	Masa Kerja	Pangkat	Jabatan	PEN	
							1	2
1	P	50	SARMUD	24	Penata Tk I,III/D	Kasi EKBAN	5	5
2	L	56	S1	22	Penata Muda Tk I, III/B	Kasi Kesejahteraan Sosial	5	5
3	L	52	SMA	24	Pengatur	Staf Kecamatan Penrang	5	5
4	L	43	S1	4	Penata Muda, III/A	Staf Kecamatan Penrang	5	5
5	L	29	S1	10	Pengatur Muda Tk I, II/B	Staf Kesejahteraan sosial	5	5
6	L	54	S1	30	Penata Tk I,III/D	Sekretaris Camat penrang	5	4
7	P	39	S1	8	Penata Muda Tk I, III/B	Kasubag Umum dan Kepegawaian	5	5
8	P	51	S1	8	Penata Muda Tk I, III/B	Kasubag perencanaan dan Pelaporan	5	5
9	L	46	S1	4	Penata Muda, III/A	Staf Kecamatan Penrang	5	5
10	L	31	S1	2	Penata Muda, III/A	Staf Kecamatan Penrang	5	4
11	L	47	SMA	24	Penata, III/C	Kasi PMD	4	4
12	L	48	S1	10	Penata Muda Tk I, III/B	Kasubag Keuangan	5	5
13	P	41	S1	13	Pengatur Muda Tk I, II/B	Staf Kecamatan Penrang	5	5
14	L	52	S1	6	Pengatur Muda Tk I, II/C	Staf Kecamatan Penrang	4	5
15	P	20	SMA	1		Honorer	4	4
16	P	31	SMA	7		Honorer	4	4
17	L	26	S1	3		Honorer	5	5
18	P	40	SMA	10		Honorer	4	4
19	P	25	SMA	1		Honorer	4	5
20	P	19	SMA	1		Honorer	4	4
21	P	27	S1	2		Honorer	5	4

PENGEMBANGAN SDM																DISIPLIN KERJA									
DIDIKAN			PELATIHAN				NON DIKLAT				PROMOSI TB														
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	1	2	3	4	5	6	7	1	2
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	4	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	1	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4
4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	5	5	3	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	5	4	1	3	4	3	4	3	4	5	3	4
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	2	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	5	3	4
4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5

KINERJA

3	4	5	6	7	8	9	10
4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	3	5
3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	5	4	5
3	4	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5
3	4	4	3	4	4	3	5
3	4	4	4	5	5	4	5
5	4	4	4	4	3	4	5

DOKUMENTASI



BERSAMA PAK IMAN FIRMANSYAH



BERSAMA PAK DIDIN



BERSAMA PAK IMAN FIRMANSYAH



BERSAMA PAK SAMSUL RISAL

RIWAYAT PENULIS



A.HARDIANTI Lahir pada tanggal 04 Mei 1996 di Bone.

Penulis Adalah anak kedua dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan Ayahanda Andi Rappe dan Ibunda Hj. Andi Hame. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Manuruki 2 lorong 3A kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar Negeri 281 Sanrego Lulus SD sejak tahun 2008. Untuk pendidikan Sekolah Menengah Pertama penulis lanjutkan di SMP Negeri 3 KAHU BONE dan tamat pada tahun 2011. Kemudian Penulis lanjutkan Pendidikan ke Sekolah Menengah Atas/Kejuruan pada SMA Negeri 1 Libureng dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan studi ke Perguruan Tinggi yaitu di Universitas Muhammadiyah Makassar dan di terima pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) kota Makassar.

Penulis sangat bersyukur diberikan kesempatan oleh Allah SWT bias menambah ilmu yang merupakan bekal di masa depan. Saat ini menulis berharap dapat mengamalkan ilmu yang telah diperoleh dengan baik dan membahagiakan orang tua serta berusaha menjadi manusia yang berguna bagi Agama, Keluarga, bangsa dan Negara.