

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA
CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI

**OLEH
INTAN HARTINA
105720496714**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA
CABANG MAKASSAR**

OLEH

INTAN HARTINA

105720496714

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen
Pada Universitas Muhammadiyah

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2019

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta bapak dan ibu yang memberikan dorongan materi dan non materi untuk menyelesaikan kuliah sampai akhir
2. Bapak dosen pembimbing Dr. A. Ifayani Haanurat, MM dan Muh. Nur Abdi SE, MM.
3. Pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
4. Para pembaca yang budiman.

MOTTO

Satu kesulitan mustahil mengalahkan dua kemudahan. Sebab, bersama kesulitan pasti ada kemudahan (QS. Al-Insyiroh : 5-6)

Never say never

(jangan pernah berbicara tidak)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan di PT TELKOM INDONESIA Cabang Makassar"

Nama Mahasiswa : Intan Hartina
No. Stambuk/Nim : 105720496714
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

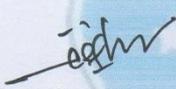
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan tim penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Kamis, 7 Februari 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

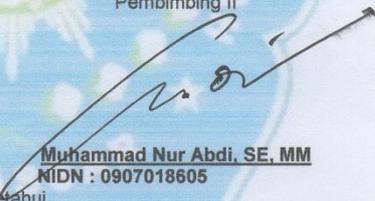
Makassar, 08 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. A. Ifayani Haanurat, MM
NIDN : 0903086601


Muhammad Nur Abdi, SE, MM
NIDN : 0907018605

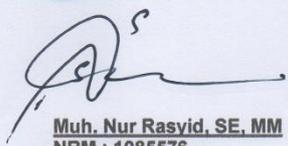
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen




Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078


Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas nama **INTAN HARTINA**, NIM : **105720496714**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019, Tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H/7 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3 Jumadil Akhir H
Makassar, _____
8 Februari 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Aris Pasigai, SE., MM (.....)
2. Abdul Muttalib, SE, MM (.....)
3. Sri Andayaningsih, SE, MM (.....)
4. Ismail Badollahi, SE., M.Si.,Ak.CA.CSP (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Hartina
Stambuk : 105720496714
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan di PT TELKOM INDONESIA Cabang 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, 8 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,

Intan Hartina

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903.078

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

KATA PENGANTAR



Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain puji dan rasa syukur kehadiran Allah Subuhana Wata'ala, atas Rahman dan Rahim-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dengan baik. Salam dan shalawat tak lupa juga penulis haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menggulung tikar-tikar kebatilan dan membentangkan permadani-permadani kebenaran.

Penulis menyadari bahwa dalam tulisan ini masih belum dapat dikatakan sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari rekan-rekan arahan serta bimbingan dari dosen pembimbing, sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Melalui kata pengantar ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang berjasa dalam penulisan Skripsi ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ayahanda, Dr. H. Abd Rahman rahim, SE,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ayahanda, Ismail Rasulong, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Kakanda Muh. Nur Rasyid SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan, bimbingan dan masukan yang bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Muhammad Nur Abdi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahannya, bimbingan dan masukan yang bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Marhumi SE,MM selaku penasehat akademik yang telah membimbing selama 4 tahun di bangku perkuliahan.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua serta keluarga besar yang senantiasa mendukung penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga Besar Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis (IMM FEB) yang selalu menjadi spirit dalam menjalankan kerja kerja dakwah serta memberikan motivasi yang kuat untuk melakukan penyelesaian.
10. Saudara seperjuangan Badan Pengurus Harian pikom IMM FEB Berdaulat periode 2017-2018 yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis dalam melakukan penyelesaian.
11. Teman seperjuangan yaitu Andi Hakib, Abdul Raswin, Ahmad Fatonah, Khairil Akbar, Hamsyar, Herwin Salim, Muflihuddin, Muh. Faisal M, Syamsul, Sri Astika, Ismawati, Hasriani, Mardiana A. Trisdayanti, Lulu Dian dan Isti Jumilda Prancang, yang senantiasa menjadi teman diskusi dalam berbagai hal termasuk dalam berdiskusi dalam penyelesaian tugas akhir.

12. Hardilal selaku Sekretaris Bidang Kader yang telah mendampingi saya dalam menjalankan amanah di PIKOM IMM FEB serta turut andil dalam menyelesaikan tugas akhir.
13. Adinda-adinda Departemen Bidang Kader Darmawan, Rian Saputra, Itmal, Nurkadar, Seruni Aulia, Satriani, Sri Wahyuni Sultan, Nur Baya, Sarawati Lewar, dan Masliana yang telah mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan amanah di PIKOM IMM FEB serta memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian.
14. Keluarga besar FLP ranting Unismuh Makassar
15. Rekan-rekan manajemen 8 angkatan 2014 yang telah belajar bersama selama 4 tahun.

Sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Alamamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar dan instansi yang terkait. InsyaAllah . Semoga Allah Subhana Wata'ala memberikan pahala yang setimpal kepada Bapak, Ibu serta Saudara (i) atas segala bantuannya kepada penulis. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, Februari 2019

Penulis

ABSTRAK

INTAN HARTINA, 2019 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan di PT. TELKOM INDONESIA Cabang Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I A. Ifayani Haanurat dan Pembimbing II Muhammad Nur Abdi.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap prestasi kerja PT. TELKOM INDONESIA cabang Makassar. Penelitian ini dilakukan di PT. TELKOM INDONESIA cabang Makassar. Sampel penelitian terdiri dari 50 orang staff karyawan PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar dan dipilih melalui sensus sampling dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji koefisien determinasi dan uji F. Berdasarkan pengumpulan data PT. TELKOM INDONESIA cabang Makassar dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Secara parsial pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan sebesar 16.057, dan nilai sig. 0,000 dan dengan koefisien regresi 1.921.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Prestasi Kerja*

ABSTRACT

INTAN HARTINA, 2019 *Transformational Leadership Influence and motivation towards work achievement on employees at PT. TELKOM INDONESIA Makassar Branch. Theses Faculty of Economics and Business Management Department of University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Mentors I a. Ifayani Haanurat and Supervisor II Muhammad Nur Abdi.*

This research aims to assess the influence of transformational leadership and motivation against the work achievement of PT. TELKOM INDONESIA Makassar branch. This research was conducted at PT. TELKOM INDONESIA Makassar branch. The research sample consisted of 50 staff employees of PT TELKOM INDONESIA Makassar branch and selected through the Census sampling with dekskriptif quantitative approach. Analytical techniques used in the study is the analysis of multiple regression, test validity, reliability test, test, test t deteminasi coefficient and test F. Based on data collection, PT. TELKOM INDONESIA Makassar branch can be summed up the results of this study showed that transformational leadership variables (X 1) negative effect against the work achievement (Y) and motivation (X 2) a significant effect against the work achievement (Y). Partially influence motivation effect significantly to achievement of 16,057, with work and the value of the sig and coefficient 0.000. regression 1,921.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Work Achievement

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kepemimpinan.....	8
A.1 Pengertian Kepemimpinan	8
A.2 Tipe Kepemimpinan.....	11
A.3 Teori Kepemimpinan	15
A.4 Gaya Kepemimpinan	17
A.5 Model Kepemimpinan.....	21
B. Kepemimpinan Transformasional	23
C. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional	27
C.1 Pengaruh Ideal	27
C.2 Motivasi Inspirasional	28
C.3 Stimulasi Intelektual	28
D. Motivasi	28

E. Prestasi Kerja	33
F. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	35
G. Tinjauan Empiris	36
H. Kerangka Pikir	44
I. Hipotesis.....	44
II. METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran.....	46
D. Populasi dan Sampel	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Teknik Analisis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	59
C. Pembahasan Dan Hasil Penelitian	82
BAB V PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1 Tinjauan Empiris	36
3.1 Variabel, Indikator, Penilaian	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1	63
4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	66
4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y	69
4.7 Hasil Uji Validitas	72
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	76
4.10 Koefisien Determinasi.....	77
4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	79

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	44
4.1 Struktur Organisasi PT TELKOM INDONESIA Cabang Makassar	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	92
2. Hasil Skor Kuesioner	96
3. Karakteristik Responden.....	100
4. Deskripsi Data Penelitian.....	101
5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	111
6. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas	116
7. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	117
8. Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (Uji t)	117
9. Rekapitulasi Hasil Uji R Square.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Berg dan Baron (dalam Anikmah, 2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Kebutuhan manusia semakin hari semakin bertambah, oleh sebab itu manusia memiliki kebutuhan hidup yang beragam, seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, serta ada kebutuhan akan hubungan antar

pribadi, rasa aman, status. Kebutuhan inilah yang menyebabkan manusia dituntut untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Manusia bekerja membutuhkan motivasi kerja untuk menghasilkan suatu karya yang dapat membangun perusahaan dan akan memiliki efek positif pada dirinya sendiri sehingga tujuan bersama tercapai.

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peran penting bagi organisasi. Bass dalam Sunarsih (2001) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum dan loyal terhadap atasannya sehingga termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penerapan sistem

penghargaan yang tepat kepada individu-individu yang berprestasi akan memberikan dampak yang cukup baik terhadap motivasi dari karyawan. Jika seorang karyawan memperoleh kepuasan dalam melakukan pekerjaan, maka dia akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berdampak langsung pada kinerja dari karyawan.

Adanya pemimpin yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu perusahaan dan memberikan suatu perubahan yang menguntungkan banyak pihak. Dalam memotivasi karyawan, dibutuhkan pemimpin transformasional yang dapat membawa perubahan yang baik, mengetahui kebutuhan bawahannya serta dapat menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya organisasi yang dikembangkan oleh perusahaan sehingga akan menumbuhkan prestasi kerja organisasi pada karyawan.

Peran pemimpin merupakan faktor yang dapat mengerahkan daya dan usaha karyawan serta dapat mendukung perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Gaya kepemimpinan yang menarik untuk dipahami yaitu kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James McGregor Burns. Praktek kepemimpinan transformasional terbukti mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada timbulnya komitmen karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional ini dimensi dari kepemimpinan transformasional berpusat pada asumsi bahwa para pemimpin dapat antara lain: visi, komunikasi inspirasional, mengubah keyakinan, asumsi, dan perilaku stimulasi intelektual, kepemimpinan suportif,

dan karyawan dengan menarik pentingnya kolektif pengenalan personal atau hasil organisasi.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan dibedakan dari model kepemimpinan karyawan melampaui kepentingan diri secara transaksional yang mengandalkan kepentingan langsung melalui pengaruh ideal (karisma), pribadi sebagai dasar memotivasi para karyawan inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual (Bass & Riggio, 2006). Ini mengangkat tingkat kematangan kepemimpinan transformasional untuk karyawan dan cita-cita serta kemauan untuk membandingkan tingkat kebutuhan karyawan, berprestasi, aktualisasi diri, dan kesejahteraan untuk mendorong mereka melihat lebih jauh dari orang lain, organisasi, dan masyarakat. Pengaruh hanya sekedar melihat kepentingan diri sendiri ideal dan gaya kepemimpinan inspirasional dan fokus pada kebutuhan organisasi.

Pertimbangan pemimpin transformasional mengarahkan individu ketika para pemimpin memperhatikan kebutuhan perkembangan, meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya karyawan dengan dukungan dan pelatihan nilai-nilai organisasi dan hasil.

Maka, Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu. Seperti yang dikemukakan oleh

Nawawi (2003:36), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya, oleh sebab itu dibutuhkan atasan yang dapat mempengaruhi dan merubah Karyawan dalam dunia kinerja sehingga menghasilkan prestasi kerja di dalam diri seorang karyawan maupun Perusahaan.

Kepemimpinan transformasional dan motivasi di PT Telkom Indonesia Cabang Makassar adalah sebuah keharusan yang harus diterapkan dalam melakukan tindakan atau kerja demi sebuah kepentingan organisasi yang menghasilkan karyawan-karyawan berprestasi kedepannya.

Diperlukan kepemimpinan transformasional dan motivasi untuk mempengaruhi karyawan agar meningkatkan kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan mengukur peningkatan kinerja dan prestasi karyawan pada perusahaan PT Telkom Indonesia Cabang Makassar dalam menjalankan aktivitas sehari-hari pada perusahaan tersebut. Upaya peningkatan kinerja

karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari perusahaan antara lain PT. Telkom Indonesia Cabang Makassar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang kepemimpinan transformasional maka penulis mengangkat judul penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan di PT TELKOM INDONESIA Cabang Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan di PT TELKOM INDONESIA Cabang Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama peranan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagi organisasi atau perusahaan.
- b. Bagi para peneliti/akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan, agar mampu mensosialisasikan gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu seni dalam memimpin, kepemimpinan sering kita temukan di dunia perusahaan. Adapun pengertian dari kepemimpinan itu sendiri sering sulit didefinisikan secara tepat, oleh karena itu banyak para pakar mencoba memperkenalkan definisinya sesuai dengan pendapatnya masing-masing, namun sebelumnya kita lihat dari asal kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntun.

A.1 Pengertian Kepemimpinan

Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi karena dengan kepemimpinan dapat menciptakan situasi dan mengerakkan orang-orang mencapai tujuan. Wirawan (2013: 7) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksialing mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi. Suatu proses interaksi memengaruhi dalam kepemimpinan membutuhkan waktu yang lamanya tergantung pada situasi altar kepemimpinan, kualitas pemimpin dan kualitas pengikut.

Siagian (2003: 4) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan diartikan sebagai keterampilan atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang menjadi bawahan seseorang sedemikian rupa sehingga perilaku tersebut menjadi pendorong kuat bagi tindak tanduk positif demi kepentingan orang sebagai keseluruhan". Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengendalikan, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu kelompok atau organisasi. Jadi kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu organisasi, menurut Sondang P. Siagian (2003: 47) fungsi-fungsi kepemimpinan adalah :

- a) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan,
- b) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi,
- c) Pemimpin selaku komunikator yang efektif,
- d) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam menangani situasi konflik,
- e) Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, obyektif dan netral.

Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya *intitusal, politis, psikologis* dan sumber lain untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya (Bass & Avolio, 2002 dalam Hartiti, 2013). Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan

kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013).

Jadi kepemimpinan itu muncul dan berkembang sebagai hasil interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari bermacam-macam faktor. Baik faktor-faktor intern maupun faktor ekstern. Hubungan antara pemimpin dengan mereka yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan (*interaction*), artinya bahwa seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kelompoknya. Memimpin bukanlah memaksa, melainkan mengenal sifat-sifat individu pengikut-pengikutnya sehingga ia mengetahui kualitas apa yang akan merangsang mereka untuk bekerja sebaik mungkin, mampu membangkitkan kekuatan emosional maupun rasional para pengikutnya.

Dalam rangka usaha pencapaian tujuan nasional, diperlukan pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, UUD 1945, negara, pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan kesadaran tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan. Demikian pula dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang memancarkan kepemimpinan yang sesuai dengan asas-asas kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin juga harus mengajak, mengarahkan, membina, dan mempengaruhi bawahan. Oleh karena itu disimpulkan kepemimpinan memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan

organisasi atau perusahaan. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2009) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut George R. Terry (Kartini Kartono, 2009) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”. Howard H. Hoyt (Kartini Kartono, 2009) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang”.

A.2 Tipe Kepemimpinan

Robbins (Sina, 2013) mengemukakan bahwa ada empat tipe kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepemimpinan kharismatik, Para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku – perilaku tertentu pemimpin mereka.
- b. Kepemimpinan transaksional, Pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
- c. Kepemimpinan transformasional, Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.
- d. Kepemimpinan visioner, kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai

masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini.

Menurut Kartini Katono (2009:80) membagi tipe kepemimpinan menjadi delapan tipe, yaitu:

a. Tipe Karismatis

Tipe pemimpin karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Disamping itu ia mempunyai inspirasi, keberanian, dan keyakinan teguh pada pendirian sendiri.

b. Tipe Paternalistis

Yaitu tipe pemimpin yang memiliki sifat kebapakan, sehingga ia cenderung menganggap bawahannya sebagai anaknya, cenderung terlalu melindungi serta hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Tipe Militeristis

Tipe pemimpin memiliki kecenderungan sistem komando dalam hal mengintruksikan tugas-tugas yang harus dilaksanakan bawahannya dengan kurang menghendaki saran, gagasan dari bawahannya. Pemimpin tipe ini kepemimpinannya didasarkan kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya. Tipe ini umumnya sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.

d. Tipe Otokratis (*Outhoritative, Dominator*)

Tipe pemimpin yang memiliki kecenderungan berpegang teguh pada kehendak diri sendiri, adanya unsur paksaan dan pemimpin pada tipe ini selalu ingin bermain tunggal serta menjadi dominator.

e. Tipe *Laissez Faire*,

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini seorang pemimpin praktis tidak memimpin, ia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin *laissez faire* pada hakikatnya bukanlah pemimpin dalam pengertian sebenarnya. Sebab bawahan dalam situasi kerja tidak terpinpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang orang bekerja semau sendiri dengan irama dan tempo "semau gue".

f. Tipe Populistis

Kepemimpinan populistis adalah kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme dan membangun sikap hati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan penghisapan serta penguasaan oleh kekuatan asing.

g. Tipe Administratif atau eksekutif

Kepemimpinan administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif.

h. Tipe Demokratis

Pemimpin tipe ini berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Disamping itu, menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok. Kegagalan kepemimpinan dari pemimpin tipe ini adalah apabila anggota kelompok tidak cakap dan kurang tergerak untuk bekerjasama.

Kepemimpinan identik dengan pengaruh seorang sosok yang mampu menggerakkan massa atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan keahlian atau kemampuan yang dapat diasah oleh setiap orang. Oleh karena itu gaya kepemimpinan setiap orang pasti berbeda sesuai dengan pengalaman kegiatan yang sudah dilakukannya, *background* keluarga, lingkungan tempat dia tinggal dan seterusnya. Seorang pemimpin tidaklah selalu orang yang dominan, *extrovert*, atau vokal karakternya, namun pemimpin identik dengan orang yang bisa mengarahkan, mengambil keputusan, bertanggung jawab penuh, berinisiatif tinggi dan dapat merangkul mayoritas anggotanya. Seiring berkembangnya zaman, kini seorang pemimpin akan dihargai oleh pengikut atau anggotanya bila memiliki kemampuan mendengarkan, melihat keadaan secara holistik (*top – bottom*) serta mampu beradaptasi dengan seluruh anggotanya. Gaya kepemimpinan individu dapat berubah sewaktu – waktu sesuai keadaan pada saat itu, namun kecenderungan gaya kepemimpinan seseorang akan tetap sama. Kepemimpinan akan selalu menjadi *tools* atau alat dalam mencapai visi dan misi organisasi, perusahaan, individu, komunitas dan sebagainya. Pengertian kepemimpinan dapat dirangkum dengan kemampuan seorang individu menggerakkan individu – individu lain dalam pencapaian tujuan dengan

berbagai cara yang mampu meyakinkan individu – individu lain yang digerakkan.

A.3 Teori Kepemimpinan

Menurut Veithzal (2003:11), menyatakan teori-teori kepemimpinan adalah:

- a. Teori Sifat, Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakter khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari pada pemimpin.
- b. *Inteligensia*, Perbedaan inteligensia yang ekstrim antara pemimpin dan pengikut dapat menimbulkan gangguan.
- c. Kepribadian, Beberapa hasil penelitian menyiratkan bahwa sifat kepribadian seperti kesiagaan, keaslian, integritas pribadi, dan percaya diri diasosiasikan dengan kepemimpinan yang efektif.
- d. Karakteristik fisik, Studi mengenai hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan karakteristik fisik seperti usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan memberikan hasil-hasil yang bertolak belakang.

Studi dari *University of Michigan* Telaah kepemimpinan yang dilakukan pada Pusat Riset University of Michigan, dengan sasaran: melokasi karakteristik perilaku kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai *job-centered* yang berorientasi pada pekerjaan dan *employee-centered* yang berorientasi pada karyawan.

- a. Pemimpin yang *job-centered* pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin ini mengandalkan kekuatan paksaan, imbalan, dan hukuman untuk mempengaruhi sifat-sifat dan prestasi pengikutnya.
- b. Pemimpin yang *employee-centered* mendelegasikan pengambilan keputusan pada bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pemimpin yang berpusat pada karyawan memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi pengikutnya. Tindakan-tindakan ini diasumsikan dapat memajukan pembentukan dan perkembangan kelompok.

Studi dari *Ohio State University* program ini menghasilkan perkembangan teori dua faktor dari kepemimpinan. Suatu seri penelitian mengisolasi dua faktor kepemimpinan disebut sebagai membentuk struktur dan konsiderasi membentuk struktur melibatkan perilaku dimana pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan berorientasi pada tujuan dan hasil. Konsiderasi, melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan, saling percaya, menghargai, kehangatan, dan komunikasi antara pemimpin dan pengikutnya.

Pemimpin yang memiliki konsiderasi tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan partisipasi. Teori kepemimpinan situasional, suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

A.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Secara spesifik, terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan, yaitu:

- a. Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi;
- b. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi
- c. Unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi
- d. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi
- e. Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya harus memiliki kemampuan mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan agar mendapat dukungan tanpa kehilangan rasa hormat, rasa segan, dan kepatuhan dari semua organisasi (Nawawi 2003:46)

- a. fungsi pengambil keputusan
- b. fungsi instruktif
- c. fungsi konsultatif
- d. fungsi partisipatif
- e. fungsi pendelegasian (Nawawi, 2003).

Gaya kepemimpinan menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:172), yaitu:

- a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pemimpin ialah "bawahan adalah untuk pimpinan/atasan".Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap.

Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi / perintah, ancaman hukuman serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokusnya hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*), kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah "pimpinan (dia) adalah untuk bawahan". Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan oleh bawahannya.

Pemimpin mengatur sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya partisipasif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

b. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam mengerjakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya itu. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan "Inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik". Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan, agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan itu dan hanya melakukan sedikit kontak dengan para bawahannya.

Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

A.5 Model Kepemimpinan

Menurut Veithzal (2003), menyatakan beberapa model kepemimpinan yaitu:

- a. Model Kepemimpinan Kontingensi, model ini dikembangkan oleh Fiedler, model kontingensi dari efektivitas kepemimpinan memiliki dalil bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung. Kepemimpinan dilihat sebagai suatu hubungan yang didasari oleh kekuatan dan pengaruh. Fielder memberikan perhatian mengenai pengukuran orientasi kepemimpinan dari seorang individu. Ia mengembangkan *Least-Preferred Co-Worker (LPC)* Scale untuk mengukur dua gaya kepemimpinan: Gaya berorientasi tugas, yang mementingkan tugas atau otoritatif dan Gaya berorientasi hubungan, yang mementingkan hubungan kemanusiaan.

Sedangkan kondisi situasi terdiri dari tiga faktor utama, yaitu :

- 1) Hubungan pemimpin dan anggota, yaitu derajat baik/buruknya hubungan pemimpin dan bawahan.
 - 2) Struktur tugas, yaitu derajat tinggi/rendahnya strukturisasi, standarisasi dan rincian tugas pekerjaan. Kekuatan posisi, yaitu derajat kuat/lemahnya kewenangan dan pengaruh pemimpin atas variabel-variabel kekuasaan, seperti memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi.
- b. Model Partisipasi Pemimpin oleh Vroom dan Yetton Suatu teori kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam

situasi-situasi yang berlainan. Vroom dan Yetton berasumsi bahwa pemimpin harus lebih luwes untuk mengubah gaya kepemimpinan agar sesuai dengan situasi. Dalam mengembangkan modelnya, mereka membuat sejumlah asumsi:

- 1) Model tersebut harus bermanfaat bagi pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang harus mereka gunakan dalam berbagai situasi.
- 2) Tidak ada gaya kepemimpinan tunggal dapat diterapkan dalam berbagai situasi.
- 3) Perhatian utama terletak pada masalah yang harus dipecahkan dan situasi dimana terjadi permasalahan.
- 4) Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu situasi tidak boleh bertentangan dengan gaya yang digunakan dalam situasi yang lain.
- 5) Terdapat sejumlah proses sosial yang mempengaruhi kadar keikutsertaan bawahan dalam pemecahan masalah.

c. Model Jalur-Tujuan (*Path Goal Model*). Model ini berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Disebut sebagai jalur-tujuan karena memfokuskan pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi pengikutnya pada tujuan kerja, tujuan pengembangandiri, dan jalan untuk mencapai tujuan.

B. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu (Yuki, 2001: 224). Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Sedangkan menurut O'Leary (2001: 213) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang pimpinan bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya intitusional, politis, psikologis dan sumber lain untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya (Bass & Avolio, 2002 dalam Hartiti, 2013). Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013).

Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga

difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2011).

Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.

Kepemimpinan transformasional menggambarkan situasi dimana pemeriksa yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berkembang mengerjakan tugas-tugas yang mudah, sederhana, dan rutin. Individu seperti ini mengharapkan pekerjaan sebagai sumber pemuasan kebutuhan, tetapi kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam pencapaian tujuan tersebut. Tingkah laku individu didorong oleh need for achievement atau kebutuhan untuk berprestasi. Kepemimpinan transformasional akan meningkatkan usaha dan kepuasan bila pekerjaan tersebut tidak terstruktur (misalnya kompleks dan tidak diulang-ulang) dengan meningkatkan rasa percaya diri dan harapan akan menyelesaikan sebuah tugas dan tujuan yang menantang. Kepuasan kerja lebih tinggi diperoleh apabila telah melaksanakan prestasi kerja yang baik.

Pegawai yang memiliki kebutuhan untuk berkembang dan mengerjakan tugas-tugas sulit berdasarkan pembahasan konseptual (Draft, 2002). Berdasarkan analisa meta yang dilakukan Lovie, Kroek dan Sivasubramaniam (dalam Gary Yukl, 2000: 307) menemukan tiga perilaku kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Karisma

Karisma artinya suatu perilaku individu yang memberikan inspirasi, dukungan dan penerimaan bagi bawahan. Dalam model kepemimpinan transformasional karisma diartikan sebagai pola perilaku yang mencerminkan kewibawaan dan keteladanan, Balitbang (2003: 17). Melalui karisma transformasionalnya, seorang pemimpin unit kerja mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan saling mempercayai di antara dirinya dan bawahannya. Seorang pemimpin yang memiliki karisma akan lebih mudah dalam mengajak dan mempengaruhi para pemeriksa untuk secara bersama-sama mengembangkan dan memajukan unit kerja.

Berdasarkan uraian di atas aspek-aspek perilaku, bahwa karisma adalah :

1. Keteladanan
2. Berlaku jujur
3. Kewibawaan
4. Memiliki semangat
5. Pujian yang beralasan
6. Menggunakan ekspresi wajah yang hidup

2. Pertimbangan Individual

Dalam model kepemimpinan transformasional pertimbangan individual diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan suatu kepekaan terhadap keanekaragaman, keunikan minat, bakat serta mengembangkan diri. Seorang pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individu sebagaimana mereka tidak boleh disamaratakan karena adanya : perbedaan, kepentingan, latar belakang sosial, budaya dan pengembangan diri yang berbeda satu dengan yang lainnya. Artinya seorang pemimpin akan memberikan perhatian untuk membina, membimbing dan melatih setiap orang sesuai dengan karakteristik individu yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka perilakunya adalah :

1. Toleransi
2. Adil
3. Pemberdayaan
4. Demokratif
5. Partisipatif
6. Penghargaan

3. Stimuli Intelektual

Dalam kepemimpinan transformasional stimuli intelektual diartikan sebagai pola perilaku yang mencerminkan cita rasa intelektual, dinamis, analisis, keluasan kawasan, dan keterbukaan (Balitbang, 2003:39). Sementara menurut Bass dan Sillin (dalam Harsiwi 2003) melalui kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin akan melakukan stimulasi-stimulasi intelektual.

Berdasarkan uraian di atas kerangka perilakunya adalah :

1. Inovatif
2. Profesionalisme
3. Self assessment
4. Mengembangkan ide baru
5. Kepemimpinan kolektif
6. Kreatif

C. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya memiliki empat karakteristik, yaitu Pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Yukl, 2005):

C.1 Pengaruh ideal (*idealized influence*)

Pemimpin transformasional memberikan contoh positif dalam sikap dan perilaku, bagi bawahannya. Pemimpin memperhatikan bawahannya, memberi visi, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalui pengaruh seperti ini, para bawahan akan menaruh rasa hormat dan percaya pada pemimpinnya, sehingga mereka berkeinginan untuk melakukan hal yang sama sebagaimana dilakukan sang pemimpin.

C.2 Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*)

Motivasi inspirasional merupakan kemampuan dalam mengkomunikasikan harapan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. Pemimpin transformasional dapat menstimulasi antusiasme bawahannya untuk bekerja dalam kelompok dan mengembangkan keyakinan bawahan untuk mencapai tujuan bersama

serta membangkitkan semangat kerja secara inspirasional, yaitu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja melebihi dugaan mereka sendiri.

C.3 Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan ide. Untuk itu bawahan benar-benar dilibatkan dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa terjadi. Hal tersebut akan membuat efikasi diri bawahan semakin kuat, sehingga para bawahan akan sanggup mengerjakan dan berhasil dalam melakukan berbagai tugas yang menantang.

D. Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue (Susanti, 2012) motivasi adalah "*getting a person to exert a high degree of effort*" yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja".

Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi

untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas"
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
3. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Radig (Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2007) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2007).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Siagian (2007) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas"., dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia serta perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Rivai (2008) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi Karyawan :

- a. Cara Berinteraksi
- b. Menjadi pendengar aktif.
- c. Penyusunan tujuan yang menantang.
- d. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
- e. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

- a. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO)
- b. Program penghargaan karyawan
- c. Program ketertiban karyawan.
- d. Program imbalan bervariasi.
- e. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
- f. Manfaat yang fleksibel.

E. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:153) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fathoni (2006:105) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai *“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”* yang artinya prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:154), faktor-faktor yang dapat membentuk prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan tujuan dari penilaian prestasi kerja menurut Gomez (2003:231) adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training.

Dari beberapa teori di atas, maka peneliti menggunakan indikator pengukuran prestasi kerja menurut pendapat Heidjrahman dan Husnan (2000:58) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap pegawai, dan kehadiran.

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh para pekerja dalam organisasi. Prestasi Kerja karyawan tidak hanya sekedar informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji bagi perusahaan. Tetapi yang lebih penting adalah bagaimana mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah digali oleh penilaian, dan mendorong hal - hal baik yang sudah dilakukan bawahan. Penilaian di sini dimaksudkan untuk memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir orang itu dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan. Akhirnya, semua itu dengan satu sasaran yaitu kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Prestasi kerja karyawan berhubungan dengan kriteria jabatan. Sebab penjelasan tentang kriteria jabatan menggambarkan kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, sering kriteria/uraian jabatan (job description) tidak cukup untuk menjelaskan apa yang perusahaan/atasan ingin untuk dilakukan oleh bawahan, karena kebanyakan uraian jabatan ditulis tidak untuk jabatan spesifik melainkan untuk kelompok jabatan.

F. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja selain berhubungan dengan kriteria kerja, juga berhubungan dengan faktor penilaian prestasi Kerja. Penilaian prestasi kerja menurut Dessler (2000) dapat didefinisikan sebagai prosedur yang terdiri dari:

- a. Membuat standar-standar kerja (*Setting work standards*);
- b. Membebani kepada para pekerja untuk memperoleh hasil kerja yang aktual berdasarkan standar-standar tersebut (*Assessing the employee's actual performance relative to these standards*); dan
- c. Memberikan umpan balik (*feedback*) kepada para pekerja dengan memperoleh keuntungan dari memberikan motivasi kepada pekerja tersebut agar mengeliminasi hasil kerja yang tidak efisien atau meneruskan untuk memperoleh hasil kerja diatas tingkat standar.

Akhirnya, untuk meminimalisasi kegagalan dalam penilaian prestasi kerja karyawan yaitu :

- a. Tujuan dan standar yang disusun harus jelas, sehingga unsur manipulasi pada prestasi kerja dapat diminimisasi.
- b. Menghubungkan tindakan yang spesifik dan hasil kerja yang didukung dengan imbalan yang cukup, mengingat imbalan dan promosi secara eksplisit mempengaruhi kinerja.
- c. Umpan balik kinerja tahun lalu dijadikan dasar berkelanjutan.
- d. Tim manajemen puncak mengembangkan dan mengkomunikasi
- e. Suatu komitmen yang sesuai dengan penilaian. Yang terpenting adalah keterbukaan dan kejujuran sebagai landasan untuk membangun kredibilitas dan kepercayaan.

G. Tinjauan Empiris

Adapun tinjauan empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	Victor Pattiasina, Made Sudarma, Sutrisno, skripsi. (2011)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Kerja (X2), Good Corporate Governance (X3), Kinerja Pelayanan (Y) Variabel Moderasi. Analisis regresi moderasi	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dicirikan dengan pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu yang diterapkan oleh pemimpin organisasi rumah sakit berperan besar dalam mencapai sasaran dan tujuan kerja, dimana sasaran atau tujuan yang ingin dicapai adalah berupa prestasi atau kinerja terhadap pelayanan yang diberikan.

2	Akbar Rizky Adhani, jurnal (2013).	Aktualisasi Diri (X1), Beban Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y). Teknik analisis data dengan Regresi Linier Berganda, yaitu menggunakan program Statistic Program of Social Science (SPSS) versi 18.0, skala likert.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y).
3	Eka Suryaningsih Wardani, skripsi. (2009).	Kompensasi, Keahlian (X1), Motivasi Kerja (X2), Prestasi Kerja (X3). Analisis regresi linear berganda	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar. b. Dari ketiga variabel independen yang

			<p>digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, keahlian dan motivasi kerja ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya ada hubungan yang positif.</p>
4	<p>Muindro Renyowijoyo, thesis. (2003).</p>	<p>Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Prestasi Kerja. Analisis Statistik Deskriptif. Analisis Inferensi. Skala likert.</p>	<p>Pilot-test telah dilakukan terhadap 5 kasus 54 item, dan setelah dikoreksi dengan membuang yang bernilai negatif, didapat pertanyaan adalah valid terhadap konstruk, yaitu dari lajur "Corrected Item-Total Correlation" r-hasil didapat berkisar antara yang terendah sebesar 0.7187 dan tertinggi 0.9724 semuanya adalah lebih besar dari r-tabel (0.6900) berdasarkan Santoso (2001), sementara dari lajur "Alpha if Item Deleted", test alpha reliabiliti didapat r-hasil sebesar 0.9928 yang berada diatas 0.700 dan berarti reliabel (Hair, 1998 p.118)</p>

5	Muhammad Afiq, jurnal, (2012)	Y = Prestasi kerja X1= Motivasi X2= Pelatihan X3= Pengembangan Karir Analisa Regresi Berganda.	Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik correlations matrix. Apabila koefisien (r) lebih dari 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel.
6	Tri Yuniati, jurnal (2014).	Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Sistem Penghargaan (X2), kinerja karyawan (Y) Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal, yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 2 (2014) penelitian ini peneliti ingin menguji hipotesis yang diajukan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Metro Surabaya. Sementara metode penelitian yang akan dipakai adalah metode kuantitatif. Artinya bahwa pendekatan yang dilakukan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai variabel moderating dan kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

		berdasarkan pada penggunaan angka-angka yang selanjutnya akan dianalisis secara statistik.	
7	Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha I Gede Riana, jurnal. (2014)	<p>Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (Y1), Kinerja Karyawan (Y2).</p> <p>Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan koefisien korelasi $\geq 0,3$ (cut off $\geq 0,3$). Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menyangkut tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Untuk menguji tingkat reliabilitas digunakan Cronbach's Coeficient Alpha yang mengindikasikan seberapa jauh itemitem dalam penelitian saling berkorelasi positif satu dengan lainnya. Nilai croanbach's alpha berkisar antara 0 sampai 1. Untuk mengetahui tingkat dominasi masing – masing indicator di dalam membentuk konstruk dilakukan uji factor confirmatory untuk menghitung loading factor. Selanjutnya di dalam menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk</p>	ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan; (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan.

		mengetahui dan menganalisis signifikansi hubungan antar variabel.	
8	Bryan Johannes Tampi, jurnal (2014)	gaya kepemimpinan (X1), (motivasi Y1), kinerja karyawan (Y2) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.	Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti
9	Ida Ayu Nithya Medhiantari, Made Yuniari, jurnal (2012).	promosi jabatan (X1), prestasi kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3). Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Variabel-variabel yang dianalisis terdiri dari prestasi kerja, pengalaman kerja dan promosi jabatan.	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia

		<p>Populasi dari penelitian ini merupakan keseluruhan. Responden pada penelitian ini sebanyak 48 orang. Teknik analisis ini menggunakan teknik analisis linier berganda yang sebelumnya diuji dengan uji asumsi klasik. Pengelolaan data menggunakan bantuan program SPSS for Windows.</p>	<p>(Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar . Variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar</p>
10	<p>Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif, dan Suharjono, jurnal (2014).</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional (X1) Kinerja Karyawan (Y1)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan karyawan PDP Jember, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja karyawan PDP Jember, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDP Jember, pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDP Jember, perilaku bekerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDP.</p>

11	REGINA ADITYA REZA (2010)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN (X1), MOTIVASI (X2) DAN DISIPLIN KERJA (X3). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
----	---------------------------	---	--

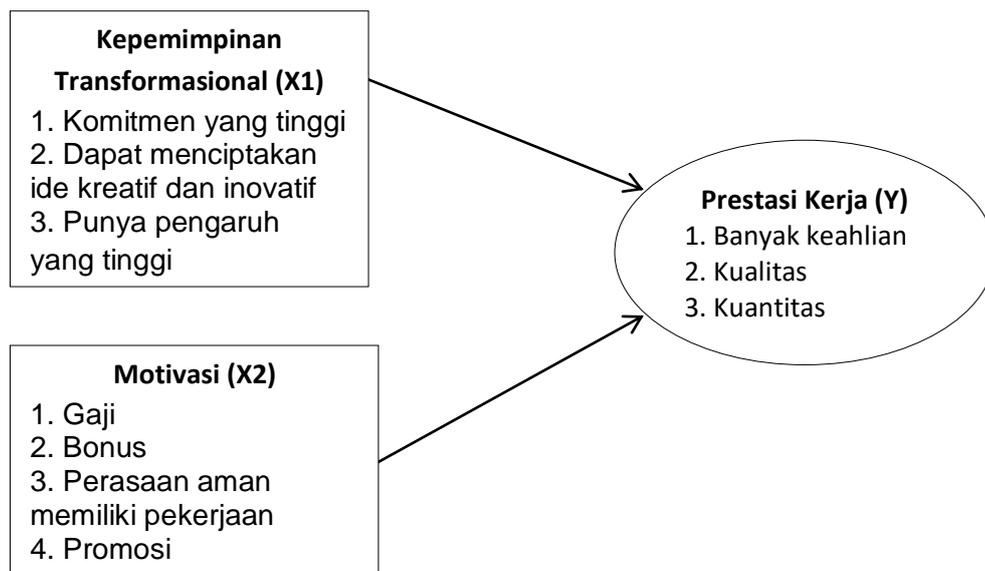
H. Kerangka Pikir

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah tindakan yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar karyawan menghasilkan sebuah kinerja yang baik di Perusahaan. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Motivasi dimaksudkan dalam rangka memberikan dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan, dan berbagai kebutuhan ini dicoba untuk dijadikan sebagai suatu intensif sebagai magnet yang digunakan untuk menarik dan mengarahkan berbagai motif perseorangan.

Motivasi sebagai daya pendorong/perangsang pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya dapat berupa *Material In Incentive* dan *Non material Incentive*. *Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, dimana motivasi ini dapat berupa uang dan barang – barang, sedangkan *Non Material*

Incentive adalah merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, yaitu penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang layak, dan lain-lain.



Gambar 2.1

BAGAN KERANGKA PIKIR

I. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dari permasalahan pokok yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *survey*, penelitian *survey* merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan data utamanya didapatkan melalui angket. Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. (Abdullah, 2015)

Penelitian yang digunakan adalah penelitian *survey*, maka secara jelas penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif yang merupakan penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau bilangan (Abddullah, 2015).

Berdasarkan tujuannya penelitian ini adalah penelitian murni yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengevaluasi atau mengembangkan sebuah teori atau temuan yang telah ada sebelumnya (Abdullah, 2015). sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Telkom Indonesia cabang Makassar yang beralamatkan di Makassar jalan A. Pettarani No.2, Gn. Sari, Rappocini, Kota Makassar provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam melakukan penelitian waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini direncanakan selama 1 bulan pada tanggal 14 Agustus-14 September.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Menurut Widayat dan Amirullah (dalam Purnamasari, 2008) definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan ke dalam indikator- indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008). Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis. Menurut Sugiono (2014) definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengopersikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

a. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya dan ditandai dengan huruf X untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi. Variabel bebas yang dimaksud yaitu variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi.

b. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau dapat diartikan variabel tersebut memiliki ketergantungan dari variabel tersebut memiliki ketergantungan dari variabel lainnya ditandai dengan huruf (Y) untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi. Variabel terikat yang dimaksudkan yaitu prestasi kerja.

Maka definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan ke arah positif. Bawahan akan lebih sadar mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan dan mendorong para bawahan untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri.

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah sebuah dorongan yang dibangun kuat oleh atasan kepada bawahan agar meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan.

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya atau sekelompok orang dalam organisasi.

Tabel 3.1

Variabel, Indikator , Penilaian

Variabel	Indikator	Penilaian
Kepemimpinan Transformasional (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen yang tinggi 2. Dapat menciptakan ide kreatif dan inovatif 3. Punya pengaruh yang tinggi terhadap karyawan 	<p>Penilaian menggunakan skala likert.</p> <p>Skala Likert atau Likert Scale adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan.</p> <p>Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala Likert ini terdiri dari 5 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). 5 pilihan tersebut diantaranya adalah :</p> <p>Sangat Setuju (SS) Setuju (S) Ragu-ragu (RG) Tidak Setuju (TS) Sangat Tidak Setu S(STS)</p> <p>SS = Sangat Setuju, diberi nilai 5 S = Setuju, diberi nilai 4 RG = Ragu-ragu, diberi nilai 3 TS = Tidak Setuju, diberi nilai 2 STS = Sangat Tidak Setuju, diberi nilai 1</p>
Motivasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Perasaan aman memiliki pekerjaan 4. Promosi 	
Prestasi Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak keahlian 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja 	

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2010) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor PT Telkom Indonesia Cabang Makassar sejumlah 50 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:122), adalah: "Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu PT Telkom Indonesia cabang Makassar sejumlah 50 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan. Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis menggunakan empat cara yaitu:

1. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data dan informasi yang dianggap relevan dengan variabel penelitian.
2. Angket (kuesioner) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara tertulis dan dijawab secara tertulis pula oleh responden sesuai dengan pendapat ataupun pengalamannya.
3. Wawancara (interview) yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab kepada karyawan.
4. Pengamatan (observasi) yaitu pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data-data secara kualitatif.

F. Teknik Analisis

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode kuantitatif dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh menyusun dan menafsirkan data yang diperoleh menyusun dan mengklarifikasi serta menganalisis dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh pengaruh

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan di PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar JL. A. Pettarani.

2. Alat Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Bila: 1) r hitung $\geq r$ table, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. 2) r hitung $< r$ table, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 (Ghozali, 2011).

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), terhadap Prestasi kerja (Y).

Persamaan regresi linear berganda (Sunyanto, (2013 : 76) dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Nilai Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi

d. Uji T

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji Signifikan (Uji T) yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individual) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen bersifat menentukan (*significant*) atau tidak (Santoso, 2007:168).

e. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

f. Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Kofisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai kofisien dari determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variable yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. PT Telkom Indonesia

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode "TLK".

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi *legacy* yang sudah ada sebelumnya. Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen

konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya.

Berikut penjelasan portofolio bisnis TelkomGroup:

a. Mobile

Portofolio ini menawarkan produk *mobile voice*, SMS dan *value added service*, serta *mobile broadband*. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merk Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

b. Fixed

Portofolio ini memberikan layanan *fixed service*, meliputi *fixed voice*, *fixed broadband*, termasuk Wi-Fi dan *emerging wireless technology* lainnya, dengan *brand* IndiHome.

c. Wholesale & International

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, *network service*, Wi-Fi, VAS, *hubbing data center* dan *content platform*, data dan internet, dan *solution*.

d. Network Infrastructure

Produk yang ditawarkan meliputi *network service*, satelit, infrastruktur dan tower.

e. Enterprise Digital

Terdiri dari layanan *information and communication technology platform service* dan *smart enabler platform service*.

f. Consumer Digital

Terdiri dari media dan *edutainment service*, seperti *e-commerce* (blanja.com), video/TV dan *mobile based digital service*. Selain itu, kami juga menawarkan *digital life service* seperti *digital life style* (Langit Musik dan VideoMax), *digital payment* seperti TCASH, *digital advertising and analytics* seperti bisnis *digital advertising* dan solusi *mobile banking* serta *enterprise digital service* yang menawarkan layanan *Internet of Things* (IOT).

2. VISI DAN MISI

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

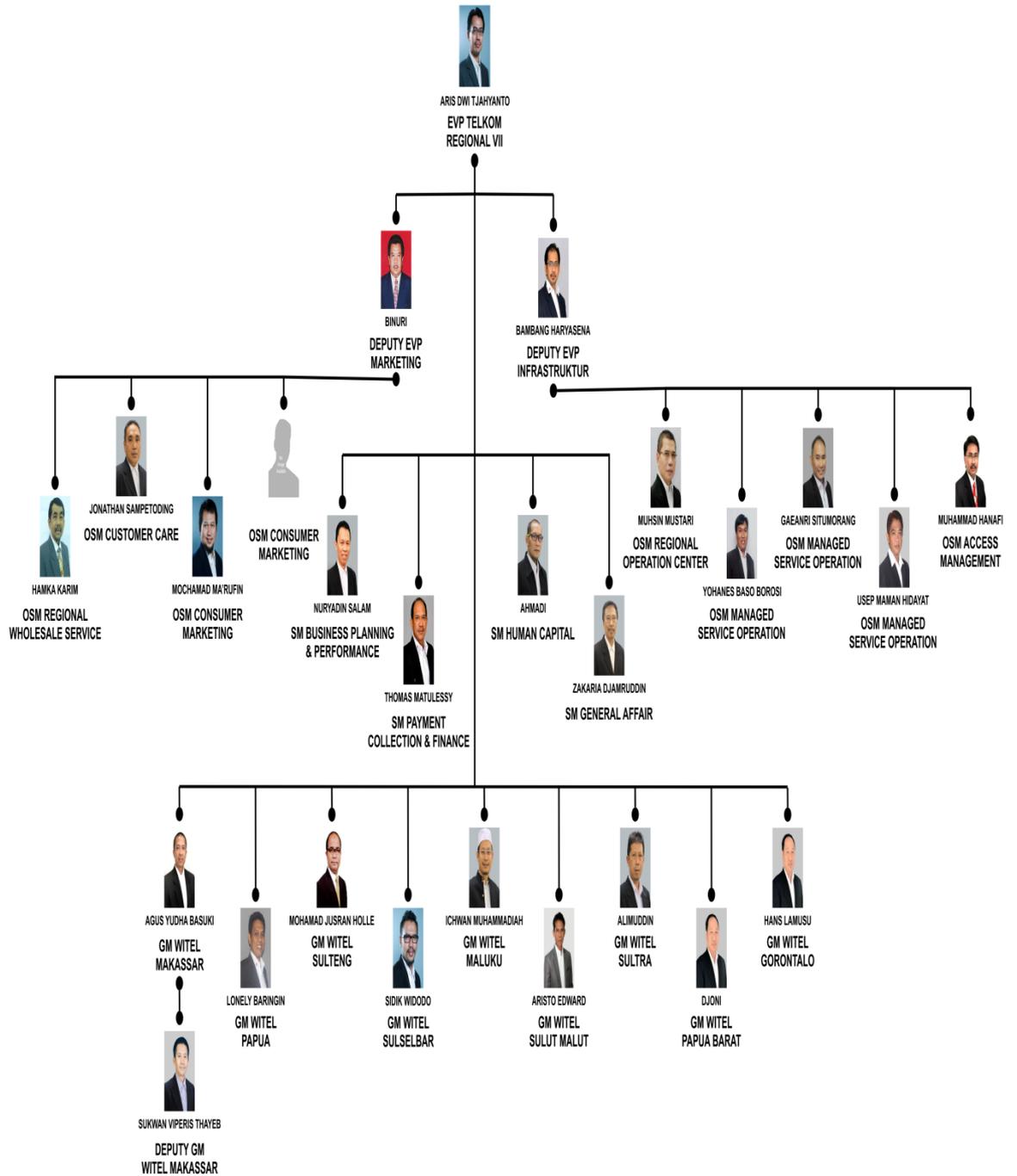
Visi

Be the King of Digital in the Region

Misi

Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization

3. Struktur Organisasi Telkom Indonesia



Gambar 4.1 Struktural Organinasasi

4. Job Description

1. *EVP TELKOM regional VII* : Pemimpin divisi TELKOM regional VII
2. *SM Bussines Planning & Performance* : Management sasaran unit bisnis dan program kerja fungsional.
3. *SM Payment Collection & Finance* : Management anggaran dan finansial.
4. *SM Human Capital* : Management produktifitas dan Efektifitas SDM internal.
5. *SM General Affair Management* pengadaan, keamanan dan legal untuk tujuan bisnis produksi.
6. *Deputy EVP Marketing* : Asisten EVP dalam bisnis produksi dalam bidang marketing.
7. *OSM Regional Wholesale Service* : Management target sales dan pengelolaan wholesale.
8. *OSM Customer Care* : Management data customer dan relasi unit kerja.
9. *OSM Consumer Marketing* : Management data efektifitas marketing internal.
10. *OSM REG Enterprise, Government & BIZ Service* : Management target sales regional segmen enterprise.
11. *Deputy EVP Infrastructure* : Asisten EVP dalam bisnis produksi bidang infrastruktur.
12. *OSM Regional Operation Center* : Management pengelolaan operasional helpdesk, fulfillment & assurance.

13. *OSM Managed Service Operation : Management* pengelolaan operasional TELKOM Group.

14. *OSM Regional Network Operation : Management* pencapaian pengelolaan performansi internal.

15. *OSM Planning, Engineering & Deployment : Management* Efektifitas perencanaan pembangunan *project management*.

16. *OSM Access Management : Management* sasaran unit bisnis, data akses dan *inventory*.

17. GM Witel : Management seluruh operasional di kantor wilayah telekomunikasi.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah disiapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan dijelaskan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a. Responden berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Jumlah	Persentase (%)
Valid	20-29	14	28%
	30-39	24	48%
	40-50	12	24%
	Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat usia responden yang terbanyak berada pada tingkat usia 30-39 tahun sebanyak 24 orang responden dengan presentase sebesar 48%. Usia 20-29 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, dan usia 40-50 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 24%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar di dominasi oleh pegawai yang berusia 30-39 tahun sebanyak 24 orang (total 48% dari jumlah responden).

b. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pegawai pada PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar jl. A.P Pettarani, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jumlah	Persentase (%)
PRIA	32	64%
WANITA	18	36%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 32 orang dengan persentase (64%) dan responden jenis kelamin perempuan yakni 18 orang responden dengan persentase 36%. Hal ini yang mendominasi di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi adalah laki-laki.

c. Responden berdasarkan Pendidikan

Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Responden Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
SMA	9	18%
S1	28	56%
S2	13	26%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 28 orang dengan persentase 56%, S2 sebanyak 13 orang dengan persentase 26% dan SMA sebanyak 9 orang persentase 18%. Hal ini dapat di katakan bahwa pegawai PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (total 50% dari jumlah responden).

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran deskripsi variabel kepemimpinan transformasional.

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan ke arah positif. Bawahan akan lebih sadar mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan dan mendorong para bawahan untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri. Variabel kepemimpinan transformasional pada penelitian ini diukur dengan 10 tanggapan terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini. Berikut tabel 4.4 kepemimpinan transformasional.

Tabel 4.4

Tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan Transformasional

NO	SKOR						JUMLAH
	PERTANYAAN	SS	S	RG	TS	STS	
1	X1	30	19	1			50
2	X2	32	15	2	1		50
3	X3	28	19	3			50
4	X4	29	19	2			50
5	X5	28	19	3			50
6	X6	6	4	33	7		50
7	X7	20	29	1			50
8	X8	15	31	4			50
9	X9	4	4	35	7		50
10	X10	20	24	6			50

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Pada tabel 4.4 di atas mengenai pernyataan X.1 sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) yakni sebanyak 30 orang, hal ini menunjukkan responden lebih memilih pemimpin mendorong saya untuk menciptakan ide kreatif dan inovatif. Kemudian yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X.2 sebagian besar responden menjawab Sangat setuju (SS7) yakni 32 orang hal ini menunjukkan Pemimpin mempunyai komitmen yang tinggi. Kemudian yang memilih jawaban tidak setuju (TS) yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada X.3 sebagian besar responden menjawab Sangat setuju (SS) yakni sebanyak 28 orang.hal ini menunjukkan responden lebih memilih Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan. Kemudian yang memilih jawaban setuju (S) yaitu terdapat 19 orang responden.

Tanggapan responden pada X.4 sebagian besar responden menjawab Sangat setuju (SS) yakni sebanyak 29 orang. hal ini menunjukkan responden lebih memilih Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. Kemudian yang memilih jawaban tidak setuju (TS) yaitu terdapat 2 orang responden

Tanggapan responden pada X.5 sebagian besar responden menjawab Sangat setuju (SS) yakni sebanyak 28 orang. hal ini menunjukkan responden lebih memilih Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan. Kemudian yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) yaitu terdapat 3 orang responden.

Tanggapan responden pada X.6 sebagian besar responden menjawab Kurang setuju (KS) yakni sebanyak 33 orang. hal ini menunjukkan Pemimpin kurang melakukan komunikasi tentang kinerja dengan jelas. Kemudian yang memilih jawaban setuju (S) terdapat 4 orang responden.

Tanggapan responden pada X.7 sebagian besar responden menjawab Setuju (S) yakni sebanyak 29 orang. hal ini menunjukkan responden memilih Pemimpin merupakan rol model (panutan) saya dalam perusahaan. Kemudian yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada X.8 sebagian besar responden menjawab Setuju (S) yakni sebanyak 31 orang. hal ini menunjukkan responden memilih Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) yaitu terdapat 4 orang responden.

Tanggapan responden pada X9 sebagian besar responden menjawab Kurang Setuju (RG) yakni sebanyak 35 orang. . hal ini menunjukkan Pemimpin kurang bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya. Kemudian yang memilih jawaban setuju (S) paling sedikit yaitu 4 orang responden.

Tanggapan responden pada X10 sebagian besar responden menjawab Setuju (S) yakni sebanyak 24 orang. Hal ini menunjukkan responden memilih Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda. Kemudian yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 6 orang responden.

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan yang dibangun kuat oleh atasan kepada bawahan agar meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan.

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi

NO	SKOR					JUMLAH	
	PERTANYAAN	SS	S	RG	TS		STS
1	X2.1	16	33	1			50
2	X2.2	14	27	9			50
3	X2.3	16	33	1			50
4	X2.4	11	36	3			50
5	X2.5	15	30	5			50
6	X2.6	15	26	8	1		50
7	X2.7	22	28				50
8	X2.8	11	31	8			50
9	X2.9	12	30	8			50
10	X2.10	22	28				50

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Pada tabel 4.5 di atas mengenai pernyataan X2.1 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 33 orang, hal ini menunjukkan responden lebih memilih Di sini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas tugas Kemudian yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.2 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 27 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Jam istirahat yang diberikan oleh karyawan sudah cukup. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 9 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.3 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 33 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Seringkali saya merasa aman dalam mengerjakan tugas. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.4 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 3 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.5 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 30 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja.

Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 5 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.6 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 26 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Saya dan rekan kerja saya selalu saling membantu bila terjadi masalah. Kemudian responden yang memilih jawaban tidak setuju (TS) paling sedikit yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.7 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi. Kemudian responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) yaitu terdapat 22 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.8 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan. Kemudian responden yang memilih jawaban Ragu-ragu (RG) yaitu terdapat 8 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.9 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 30 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju. Kemudian responden yang memilih jawaban Ragu-ragu (RG) yaitu terdapat 8 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.10 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan lebih memilih Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. Kemudian responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) yaitu terdapat 22 orang responden.

c. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya atau sekelompok orang dalam organisasi.

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai Prestasi Kerja

NO	SKOR						JUMLAH
	PERTANYAAN	SS	S	RG	TS	STS	
1	Y1	14	30	6			50
2	Y2	14	29	7			50
3	Y3	16	33	1			50
4	Y4	11	36	3			50
5	Y5	15	30	5			50
6	Y6	15	26	8	1		50
7	Y7	22	28				50
8	Y8	11	31	8			50
9	Y9	23	26	1			50
10	Y10	22	28				50

Sumber : Data diolah pada Tahun 2018

Pada tabel 4.6 di atas mengenai pernyataan Y.1 sebagian besar responden setuju (S) yakni sebanyak 30 orang. Hal ini menunjukkan mereka selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang di andalkan. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 6 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.2 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 29 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 7 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.3 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 33 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.4 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 3 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.5 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 30 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 5 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.6 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 26 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dengan mengutamakan prinsip efisiensi. Kemudian responden yang memilih jawaban tidak setuju (TS) paling sedikit yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.7 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama. Kemudian responden yang memilih jawaban sangat setuju yaitu terdapat 22 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.8 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan tingkat Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 8 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.9 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 26 orang. Hal ini menunjukkan Dengan keterampilan karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja. Kemudian responden yang memilih jawaban ragu-ragu (RG) paling sedikit yaitu terdapat 1 orang responden.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.10 sebagian besar responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Kemudian responden yang memilih sangat setuju (SS) yaitu terdapat 22 orang responden.

3. Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Selain itu juga untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5 %) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika r hitung negative, serta r hitung $<$ r tabel, maka hal ini berarti item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Pengujian validitas selengkapnya dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
	Kepemimpinan Transformasional (X)			
1	X1	0,708	0,278	Valid
2	X2	0,360	0,278	Valid
3	X3	0,595	0,278	Valid
4	X4	0,675	0,278	Valid
5	X5	0,688	0,278	Valid
6	X6	0,612	0,278	Valid
7	X7	0,485	0,278	Valid
8	X8	0,489	0,278	Valid
9	X9	0,698	0,278	Valid
10	X10	0,309	0,278	Valid
	Motivasi			
1	X1.1	0,615	0,278	Valid
2	X1.2	0,546	0,278	Valid
3	X1.3	0,649	0,278	Valid
4	X1.4	0,441	0,278	Valid
5	X1.5	0,530	0,278	Valid
6	X1.6	0,453	0,278	Valid
7	X1.7	0,606	0,278	Valid
8	X1.8	0,650	0,278	Valid
9	X1.9	0,663	0,278	Valid
10	X1.10	0,589	0,278	Valid
	Prestasi Kerja			
1	Y1	0,654	0,278	Valid
2	Y2	0,702	0,278	Valid
3	Y3	0,503	0,278	Valid
4	Y4	0,476	0,278	Valid
5	Y5	0,530	0,278	Valid
6	Y6	0,349	0,278	Valid
7	Y7	0,685	0,278	Valid
8	Y8	0,635	0,278	Valid
9	Y9	0,735	0,278	Valid
10	Y10	0,685	0,278	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bila keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 5 % ($=0.05$) dan rumus degree of freedom (df) menggunakan rumus ($df=n-k$) jadi df $50-2$ jadi df 48 diperoleh r tabel = 0.278 , maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item >0.278 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda-beda serta menunjukkan suatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* (α) $>0,60$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,736	Reliabel
Motivasi	0,740	Reliabel
Prestasi Kerja	0,745	Reliabel

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel X1 adalah 0,736, variabel X2 0,740 dan variabel y adalah 0,745. Nilai ini lebih besar dari 0,60. Dikatakan sudah reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasioanl dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan di PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.921	2.286	
KEPEMIMPINAN	-.020	.057	-.021
MOTIVASI	.980	.061	.955

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Tabel 4.8 diatas, hasil perhitungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 1.921 - 0.020x_1 + 0.980x_2 + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1.921 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 1.921.
- b. $b_1 = -0,020$ artinya setiap perusahaan kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan berlawanan arah maka prestasi kerja menurun.
- c. $b_2 = 0.980$ artinya setiap ada motivasi perusahaan mengalami kenaikan 5% maka prestasi kerja meningkat 0.980.

2. Koefisien determinasi (R)

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.885	1.15688

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
Sumber : Data diolah Tahun 2018

a. R atau *Multiple R*

Menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini dikarenakan regresi linier berganda maka dikatakan bahwa korelasi berganda antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah 0,943.

b. R Square

Koefisien determinasi yang menunjukkan pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase. Koefisien determinasi 0,889 berarti bahwa variabel X1 dan X2 mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 88% sedangkan $(100-88)\%=12\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel X1 dan X2.

c. *Adjusted R Square*

Adjusted R Square merupakan koefisien determinasi yang telah terkoreksi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel. *Adjusted R Square* 0,885 berarti variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 sebesar 88,50% atau variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel sebesar 88,50%.

d. *Error of the Estimate*

Std. *Error of the Estimate* menunjukkan penyimpangan antara persamaan regresi dengan nilai dependent riil sebesar 1.15688 satuan variabel dependent (jika variabel Y dalam satuan maka besarnya penyimpangan 1.15688 satuan).

3. Uji T (Uji parsial)

Untuk uji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap prestasi kerja digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh Ttabel sebesar 0,278 Dengan kriteria pengujian:

-Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau H_0 diterima.

-Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.921	2.286			.840	.405
	KEPEMIMPINAN	-.020	.057	-.021		-.345	.732
	MOTIVASI	.980	.061	.955		16.057	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka pengujian variabel-variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja

Hasil olah data diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar -345, dan nilai sig 0,732 berarti variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh negatif serta berlawanan arah terhadap prestasi kerja karyawan PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil olah data diatas diperoleh diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi (X2) sebesar 16.057, dan nilai sig. 0,000 berarti variabel prestasi kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar.

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,345 dan motivasi mempunyai koefisien regresi 16.057. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah variabel yang dalam mempengaruhi prestasi kerja karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar.

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1 Regression	505.417	2	252.708	188.818
Residual	62.903	47	1.338	
Total	568.320	49		

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data diolah Tahun 2018

a. *Sum of Square Regression*

Sum of Square Regression (SSRes) merupakan nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara nilai prediksi dengan nilai rata-rata prediksi sebesar 505.417.

b. *Sum of Square Residual*

Sum of Square Residual (SSRes) merupakan nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara nilai riil prediksi sebesar 62.903.

c. Sum of Square Total

Sum of Square Residual (SSSum) merupakan nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara nilai riil dengan nilai rata-rata Y riil sebesar 568.320.

d. Df Regression

Df Regression dirumuskan dengan $k-1$ dimana k adalah jumlah variabel. Dimana $k=2$ maka $df=3-1=2$.

e. df Residual

Df Residual dirumuskan $n-k$ dengan n jumlah sampel (responden) dan k jumlah variabel. $n=50$ dan $k=3$, maka $df=50-3=47$.

f. df total

Df total dirumuskan $n-1$ dengan n jumlah sampel (responden). Dimana $n=50$, maka $df=50-1=49$.

g. Mean Square Regression

Mean Square Regression (MSReg) diperoleh dari perbandingan antara *Sum Of Square Regression* dengan *df Regression* sebesar 252.708.

h. Mean Square Residual

Mean Square Residual (Mres) diperoleh dari perbandingan antara *Sum of Square Residual* sebesar 1.338.

i. F hitung

F hitung diperoleh dari perbandingan antara *Mean Square Regression* dengan *Mean Square Residual* sebesar 188.818.

C. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

C.1 Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja

Peran pemimpin merupakan faktor yang dapat mengerahkan daya dan usaha karyawan serta dapat mendukung perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Gaya kepemimpinan yang menarik untuk dipahami yaitu kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James McGregor Burns. Praktek kepemimpinan transformasional terbukti mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada timbulnya komitmen karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional ini dimensi dari kepemimpinan transformasional berpusat pada asumsi bahwa para pemimpin dapat antara lain: visi, komunikasi inspirasional, mengubah keyakinan, asumsi, dan perilaku stimulasi intelektual, kepemimpinan suportif, dan karyawan dengan menarik pentingnya kolektif pengenalan personal. atau hasil organisasi.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan dibedakan dari model kepemimpinan karyawan melampaui kepentingan diri secara transaksional yang mengandalkan kepentingan langsung melalui pengaruh ideal (karisma), pribadi sebagai dasar memotivasi para karyawan inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan (Bass & Riggio, 2006). individual. Ini mengangkat tingkat kematangan kepemimpinan transformasional untuk karyawan dan cita-cita serta kemauan untuk membandingkan tingkat kebutuhan karyawan, berprestasi, aktualisasi diri, dan kesejahteraan untuk

mendorong mereka melihat lebih jauh dari orang lain, organisasi, dan masyarakat. Pengaruh hanya sekedar melihat kepentingan diri sendiri ideal dan gaya kepemimpinan inspirasional dan fokus pada kebutuhan organisasi.

Pertimbangan pemimpin transformasional mengarahkan individu ketika para pemimpin memperhatikan kebutuhan perkembangan, meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya karyawan dengan dukungan dan pelatihan nilai-nilai organisasi dan hasil. Tugas delegasi menuntut para pemimpin untuk menciptakan pemimpin sebagai kesempatan untuk visi, misi, dan tujuan antara karyawan, pertumbuhan. memberikan keyakinan dan arah tentang masa depan organisasi.

Maka, Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu. Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2003:36), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang

harus diselesaikan oleh karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya, oleh sebab itu dibutuhkan atasan yang dapat mempengaruhi dan merubah Karyawan dalam dunia kinerja sehingga menghasilkan prestasi kerja di dalam diri seorang karyawan maupun Perusahaan.

Kepemimpinan transformasional dan motivasi di PT Telkom Indonesia Cabang Makassar adalah sebuah keharusan yang harus diterapkan dalam melakukan tindakan atau kerja demi sebuah kepentingan organisasi yang menghasilkan karyawan-karyawan berprestasi kedepannya.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya intitusional, politis, psikologis dan sumber lain untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya (Bass & Avolio, 2002 dalam Hartiti, 2013).

Hasil penelitian yang di ungkapkan oleh Tri Yunarti (2014) menunjukkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Metro Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan.

Hasil ini menunjukkan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan transformasional dan sistem penghargaan pada PT Telkomsel Metro Surabaya mempengaruhi kinerja karyawan dan mempunyai kemampuan untuk menjelaskan lebih mendalam *variance* kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ujang Tri Cahyono (2014) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan karyawan, hasil ini mendukung (menerima) hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan karyawan PDP Jember. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja, hasil ini mendukung (menerima) hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja PDP Jember.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi, jurnal (2014), Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil olah data diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar -345, dan nilai sig 0,732 berarti variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar. itu artinya jika variabel independen naik maka variabel dependen turun.

C2. Motivasi terhadap prestasi kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue (Susanti, 2012) motivasi adalah *“getting a person to exert a high degree of effort”* yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja”.

Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Sangat diperlukan motivasi untuk mempengaruhi karyawan agar meningkatkan kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan mengukur peningkatan kinerja dan prestasi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Regina Aditya Reza (2010) dapat disimpulkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil olah data diatas diperoleh diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi (X2) sebesar 16.057, dan nilai sig. 0,000 berarti variabel prestasi kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar.

Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 1.921 - 0.020x_1 + 0.980x_2 + e$ yang artinya bahwa hasil ini membuktikan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan akan meningkat sebesar 98,0 jika motivasi pada PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar meningkat 5 %.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar yang telah dibahas serta perhitungan statistic yang dilakukan maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 50 responden diperoleh bahwa reabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah kredibilitas crombach alpha. Hasil penelitian yang dilakukan persamaan akhir estimasi yaitu $Y = 1.921 - 0.020x_1 + 0.980x_2 + e$, konstanta sebesar 1,921. Koefisien regresi (X1) sebesar -0,020 artinya jika hubungan kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan maka prestasi kerja akan mengalami penurunan. Koefisien regresi (X2) sebesar 0,980 artinya jika hubungan motivasi mengalami kenaikan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar jl. A.pettarani no.2 dengan nilai signifikan sebesar -0,020 nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Sejalan penelitian yang dilakukan oleh tri Yuniarti tahun 2014 dan Ujang Tri Cahyono (2014). Dan teori yang dikemukakan oleh (Bass & Avolio, 2002 dalam Hartiti, 2013).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pada pimpinan TELKOM INDONESIA cabang Makassar prestasi kerja karyawan agar ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan motivasi yang menciptakan komitmen kuat, menciptakan ide kreatif dan inovatif dan memberi pengaruh terhadap karyawan, pada dasarnya prestasi kerja karyawan PT TELKOM INDONESIA cabang Makassar sudah baik namun ada beberapa faktor yang harus diperhatikan lagi kepemimpinan transformasional agar menghasilkan prestasi kerja pada perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik pemimpin harus berusaha memiliki value agar bisa mempengaruhi karyawan agar meningkatkan kedisiplinan, skill, kerajinan dan tanggung jawab.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian kembali khususnya pada variabel X1 kepemimpinan transformasional yang sudah diteliti dan mendapatkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap prestasi kerja sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu dan pengetahuan terutama dalam kajian ilmu ekonomi yang menyoroti tentang kepemimpinan transformasional di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anikmah. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo). Penerbit UMS.
- Anikmah. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Arif, S. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adi Putra Pangestu Surabaya. Skripsi.Unesa. Surabaya
- Kartono, Kartini. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Lako, A. 2004.*Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Mariam, R. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenin
- Mariatni, N.P.S. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin dan Kinerja Dosen Universitas Warmadewa Denpasar. Tesis. Udayana : Magister Manajemen
- Mondiani, T. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UPJ Semarang. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rivai, V. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Safaria T. 2004. *Kepemimpinan*. Cetakan pertama. CV. Graha Sejati Klaten. Surabaya.
- Sunarsih.2001. Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi.Jurnal Managemen Dan Bisnis. Vol 5 No 2 Desember 2001: 106-116
- Susanty A&Sigit W.B (2012). Pengaruh Motivasi Kerjadan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PLN PT PLN (Persero) APD Semarang). Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro. JurnalJ@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Thoha, M. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*.PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Jakarta. Budi Supiyanto. Jakarta.

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

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab atau memberikan tanda *checklist* (√) untuk pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya.

1. Nama : _____
2. Usia : () 20-29 () 30-39 () 40-49
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan : Pendidikan menengah (SMA/SMK)
Pendidikan S1
Pendidikan S2

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ibu dimohon memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan dan persepsi bapak/ibu tentang kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom tersedia di sebelah kanan setiap pertanyaan.

Setiap pertanyaan memiliki alternative jawaban sebagai berikut :

- | | |
|---------------------------|---|
| SS = Sangat Setuju | 5 |
| S = Setuju | 4 |
| RG = Ragu-ragu | 3 |
| TS = Tidak Setuju | 2 |
| STS = Sangat Tidak Setuju | 1 |

Tabel 1 Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	RG	TS	STS
1	Pemimpin mendorong saya untuk menciptakan ide kreatif dan inovatif.					
2	Pemimpin mempunyai komitmen yang tinggi.					
3	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
4	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya baha tujuan perusahaan akan tercapai					
5	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan					
6	Pemimpin melakukan komunikasi tentang kinerja dengan jelas					
7	Pemimpin merupakan rol model (panutan) saya dalam perusahaan					
8	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
9	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.					
10	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.					

Tabel 2 Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	RG	TS	STS
1	Di sini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas tugas					
2	Jam istirahat yang diberikan oleh karyawan sudah cukup					
3	Seringkali saya merasa aman dalam mengerjakan tugas					
4	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas					
5	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini					
6	Saya dan rekan kerja saya selalu saling membantu bila terjadi masalah					
7	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi					
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan					
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju					
10	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja					

Tabel 3 Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	RG	TS	STS
1	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang di andalkan					
2	Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya					
3	Karyawan berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar					
4	Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut					
5	Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan					
6	Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dengan mengutamakan prinsip efisiensi					
7	Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama					
8	Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan					
9	Dengan keterampilan karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja					
10	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					

1. Hasil kuesioner variabel kepemimpinan transformasional

R	Kepemimpinan Transformasional (X1)										Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	43
3	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	42
4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	43
5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	41
6	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	43
7	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	39
8	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	38
9	5	3	3	5	3	3	4	4	3	5	38
10	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	42
11	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	41
12	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	42
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	42
15	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
17	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	43
18	5	4	5	5	5	2	5	4	2	5	42
19	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	37
20	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	39
23	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	44
24	5	5	5	5	5	2	5	3	2	3	40
25	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	39
26	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	40
27	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	45
28	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	39
29	4	5	4	4	4	2	5	4	2	5	39
30	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	46
31	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	39
34	3	5	3	3	3	2	3	4	2	4	32
35	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	43
36	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	43
37	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	46

38	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	45
39	5	5	3	5	3	5	4	5	3	4	42
40	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	44
41	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	43
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	43
44	5	2	5	5	5	2	4	4	2	4	38
45	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	41
46	4	5	5	4	4	2	4	4	2	5	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
49	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	40
50	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	41

2. Hasil kuesioner variabel motivasi

R	Motivasi (X2)										Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	41
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
8	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	40
9	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	42
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
11	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	43
12	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
15	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37

16	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	41
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	43
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
23	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	41
25	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	41
26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
27	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
28	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
29	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	47
30	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
34	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
35	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	40
36	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	40
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
38	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
39	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	43
40	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
41	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	43
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	3	3	3	4	4	2	5	4	4	5	37
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42

45	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
46	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
49	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
50	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	43

3. Hasil kuesioner variabel prestasi kerja

R	Prestasi Kerja (Y)										Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
8	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	41
9	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	43
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
11	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	44
12	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
15	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
16	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	42
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
23	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	41
25	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	42
26	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
27	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
28	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
30	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
34	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
35	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	40
36	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	37
37	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
38	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
39	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	45
40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
41	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	45
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	3	4	4	2	5	4	5	5	40
44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
45	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	39
46	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	38
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	39
49	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
50	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	43

1. Karakteristik Jenis Responden

a. Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	14	28.0	28.0
d	30-39	24	48.0	76.0
	40-50	12	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	32	64.0	64.0
	WANITA	18	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

c. Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	18.0	18.0
	S1	28	56.0	74.0
	S2	13	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	19	38.0	38.0	40.0
	5.00	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	4.0	4.0	6.0
	4.00	15	30.0	30.0	36.0
	5.00	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	19	38.0	38.0	44.0
	5.00	28	56.0	56.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	19	38.0	38.0	42.0
	5.00	29	58.0	58.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	19	38.0	38.0	44.0
	5.00	28	56.0	56.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	33	66.0	66.0	80.0
	4.00	4	8.0	8.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	29	58.0	58.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	31	62.0	62.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	35	70.0	70.0	84.0
	4.00	4	8.0	8.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	24	48.0	48.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b. Deskripsi Variabel Motivasi

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	33	66.0	66.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.0	18.0	18.0
	4.00	27	54.0	54.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	33	66.0	66.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	36	72.0	72.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	30	60.0	60.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	16.0	16.0	18.0
	4.00	26	52.0	52.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	56.0	56.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	31	62.0	62.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	30	60.0	60.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	56.0	56.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

c. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	30	60.0	60.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	29	58.0	58.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	33	66.0	66.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	36	72.0	72.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	30	60.0	60.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	16.0	16.0	18.0
	4.00	26	52.0	52.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	56.0	56.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	31	62.0	62.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	26	52.0	52.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	56.0	56.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	KEPEMIMPINAN
X1	Pearson Correlation	1	.043	.710*	.874*	.772*	.174	.213	.106	.212	.106	.708**
	Sig. (2-tailed)		.768	.000	.000	.000	.228	.137	.465	.140	.463	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.043	1	.148	-.006	.148	.218	.135	.096	.173	-.038	.360*

	Sig. (2-tailed)	.768		.306	.966	.306	.128	.351	.509	.230	.794	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.710**	.148	1	.602*	.946*	-	.219	-	.068	.049	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.306		.000	.000	.487	.126	.844	.640	.733	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.874**	-.006	.602*	1	.660*	.177	.249	.125	.206	.128	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.966	.000		.000	.219	.082	.388	.151	.375	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.772**	.148	.946*	.660*	1	.020	.282*	.029	.203	.049	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.306	.000	.000		.890	.047	.844	.157	.733	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.174	.218	-.101	.177	.020	1	.167	.468*	.878*	.091	.612**
	Sig. (2-tailed)	.228	.128	.487	.219	.890		.247	.001	.000	.528	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.213	.135	.219	.249	.282*	.167	1	.319*	.267	.039	.485**
	Sig. (2-tailed)	.137	.351	.126	.082	.047	.247		.024	.061	.788	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.106	.096	-.029	.125	.029	.468*	.319*	1	.472*	.100	.489**
	Sig. (2-tailed)	.465	.509	.844	.388	.844	.001	.024		.001	.488	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	.212	.173	.068	.206	.203	.878*	.267	.472*	1	.149	.698**
	Sig. (2-tailed)	.140	.230	.640	.151	.157	.000	.061	.001		.302	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.743	.356	.033	.178	.159	.031	.178	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.048	.071	.048	1	.159	.229	.198	.228	.402**	.198	.441**
	Sig. (2-tailed)	.743	.624	.743		.271	.110	.168	.112	.004	.168	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.133	.149	.133	.159	1	.137	.309*	.456**	.223	.309*	.530**
	Sig. (2-tailed)	.356	.302	.356	.271		.341	.029	.001	.119	.029	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.302*	.225	.302*	.229	.137	1	-.066	.210	.070	-.066	.453**
	Sig. (2-tailed)	.033	.116	.033	.110	.341		.647	.142	.629	.647	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.193	.048	.193	.198	.309*	-.066	1	.373**	.401**	1.000*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.178	.740	.178	.168	.029	.647		.008	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.202	.228	.202	.228	.456**	.210	.373**	1	.403**	.373**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.159	.111	.159	.112	.001	.142	.008		.004	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.306*	.314*	.306*	.402**	.223	.070	.401**	.403**	1	.401**	.663**

	Sig. (2-tailed)	.031	.027	.031	.004	.119	.629	.004	.004		.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.193	.048	.193	.198	.309*	-.066	1.000*	.373**	.401**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.178	.740	.178	.168	.029	.647	.000	.008	.004		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
MOTIV ASI	Pearson Correlation	.649**	.546**	.649**	.441**	.530**	.453**	.589**	.650**	.663**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	PRESTAS KERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.665**	.235	.371**	.185	.054	.295*	.188	.579**	.295*	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.100	.008	.198	.710	.038	.192	.000	.038	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.665**	1	.373**	.243	.190	.056	.313*	.391**	.586**	.313*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.089	.187	.697	.027	.005	.000	.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.235	.373**	1	.048	.133	.302*	.193	.202	.329*	.193	.503**
	Sig. (2-tailed)	.100	.008		.743	.356	.033	.178	.159	.020	.178	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.371**	.243	.048	1	.159	.229	.198	.228	.184	.198	.476**
	Sig. (2-tailed)	.008	.089	.743		.271	.110	.168	.112	.201	.168	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.185	.190	.133	.159	1	.137	.309*	.456**	.224	.309*	.530**
	Sig. (2-tailed)	.198	.187	.356	.271		.341	.029	.001	.117	.029	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.054	.056	.302*	.229	.137	1	-.066	.210	-.062	-.066	.349*
	Sig. (2-tailed)	.710	.697	.033	.110	.341		.647	.142	.671	.647	.013
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.295*	.313*	.193	.198	.309*	-.066	1	.373**	.702**	1.000*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.038	.027	.178	.168	.029	.647		.008	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.188	.391**	.202	.228	.456**	.210	.373**	1	.285*	.373**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.192	.005	.159	.112	.001	.142	.008		.045	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.579**	.586**	.329*	.184	.224	-.062	.702**	.285*	1	.702**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.201	.117	.671	.000	.045		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.295*	.313*	.193	.198	.309*	-.066	1.000*	.373**	.702**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.038	.027	.178	.168	.029	.647	.000	.008	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.654**	.702**	.503**	.476**	.530**	.349*	.685**	.635**	.735**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

b. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	11

c. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.921	2.286	
KEPEMIMPINAN	-.020	.057	-.021
MOTIVASI	.980	.061	.955

d. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1.921	2.286		.840
1 KEPEMIMPINAN	-.020	.057	-.021	-.345
MOTIVASI	.980	.061	.955	16.057

e. Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.885	1.15688

f. Uji F

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	505.417	2	252.708	188.818
	Residual	62.903	47	1.338	
	Total	568.320	49		

BIOGRAFI PENULIS



Intan Hartina lahir di Lambunu pada tanggal 21 April 1996 dari pasangan suami istri Bapak Sahran Tanda dan ibu Asmina M. Peneliti adalah anak ke tujuh dari 7 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Karaeng Loe Sero.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SMPN 1 Lambunu lulus tahun 2008, SMPN 5 Bolano Lambunu lulus tahun 2011, SMAN 1 Bolano Lambunu lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dan pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur seleksi penerimaan mahasiswa baru (SPMB), dan diterima di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar program studi (SI) strata 1.