

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP PENINGKATAN
KUALITAS SDM DI DESA CEMBA
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

**DEWI AKSARI
105720541715**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

MOTTO

Ada ada ta' ra ke tau ki

**Ucapan adalah pengangan diri agar lebih bertanggung jawab untuk di
harga**

PERSEMBAHAN

Dengan ridho Allah SWT,

Kupersembahkan Karya kecilku ini kepada.....

Ayah & Ibu ,atas Do'a dan kasih sayang yang tiada pernah putus

Saudara-saudaraku, atas tawa & canda yang selalu menguatkan.

Keluarga besarku yang selalu mendukung dan membantu saya dalam keadaan
suka dan duka



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cempa Kabupaten Enrekang
Nama Mahasiswa : DEWI AKSARI
NIM : 10572 05417 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyalakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Asriati, S.E., M.Si.
NIDN: 0031126303

Sitti Marhumi, S.E., M.M.
NIDN. 0901126906

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Sriaji Rastjono, S.E., M.M.
NBM: 902 978

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **DEWI AKSARI**, NIM: **10572 05417 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)

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

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, M.M.

2. Sri Andayaningsih, SE., M.M.

3. Drs. H. Muhiddin Daweng, M.M.

4. Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M.

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEWI AKSARI

Stambuk : 10572 05417 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cempa Kabupaten Enrekang

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, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

Dewi Aksari

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Ismael Rasidong, S.E., M.M.
NBM : 1083078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Salam dan Salawat juga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, nabi penyempurna akidah dan akhlak yang telah diutus ke muka bumi ini menyebarkan risalah kebenaran. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Di Desa Cemba Kabupaten Enrekang” yang pada dasarnya disusun sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan kuliah pada program sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis sadar akan banyaknya kekurangan, baik dari segi tata cara penulisan maupun dari segi pembahasan objek kajian dalam skripsi ini, namun penulis berusaha menghadirkan yang terbaik dan maksimal dari keterbatasan itu. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan masukan dan saran dari pembaca.

Berbagai kendala dan cobaan yang menghadang, memang tidak mudah dihadapi tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik dikala penulis masih menjadi mahasiswa maupun pada masa-masa penyusunan hingga selesainya skripsi ini. Akan tetapi berkat dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya.

Selama penyusunan skripsi, penulis telah banyak menerima bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan

ini penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

Allah SWT, Karena dengan nikmat, taufik, rahmat, berkah dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. H. Rahman Rahim SE,.M.M selaku rektorat Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulung, S.E,.M.M selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu asriati, S.E,. M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Sitti Marhumi, S.E,. M.M selaku Pembimbing II yang rela meluangkan waktu dan memberikan petunjuk, nasehat serta bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Muh Nur R, SE,. MM selaku ketua program studi Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Segenap dosen dan staf fakultas ekonomi dan bisnis yang sangat berjasa dan menambah ilmu pengetahuan selama penyelesaian studi di UNISMUH MAKASSAR.
6. Bapak Jumadi, S. Fil selaku Kepala desa Cempa Kabupaten Enrekang dan seluruh staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di tempatnya, memberikan waktu, bantuan, masukan, dan data-data yang diperlukan penulis.
7. Penulis haturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda tercinta Sarawiah , bibi dan paman dan Saudara-saudara penulis, dimana dengan berkat doa tulusnya, dukungan moril maupun materilnya penulis

mendapat kemudahan dalam pengerjaan tugas-tugas akademik sampai akhir penyelesaian skripsi ini.

8. Untuk seluruh masyarakat desa cempa yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, meluangkan waktu untuk memberikan keterangan terkait pernyataan yang penulis ajukan.
9. Untuk semua sahabat-sahabat terbaik sejurusan manajemen dan terutama satu kelas saya yaitu manajemen 15.E bagi penulis dalam menjalani suka duka perkuliahan, setiap saat memberikan semangat, bantuan, dan dorongan selama kuliah sampai akhir penyusunan skripsi ini.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan warna baru, pengembangan pola pikir dan karakter dan menjadi guru paling berharga bagi penulis selama ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis persembahkan penelitian ini, walaupun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan namun penulis tetap mengharapkan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan taufiq dan Hidayahnya kepada kita semua, Amin.

Billahi Fii Sabili Haq, Fastabiqul Khaerat

Wassalamualaikum Wr. Wb

Makassar,

DEWI AKSARI

ABSTRAK

Dewi Aksari. 2015., Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap peningkatan sdm di desa cempa kabupaten enrekang. Pembimbing 1 ibu Asriati dan pembimbing 2, ibu Sitti Marhumi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kualitas SDM di desa Cemba kab.Enrekang, dan Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap peningkatan kualitas SDM di desa Cemba kab.Enrekang. Penelitian inii merupakan jenis penelitian analisis deskriptif dengan metode kuantitatif. Sampel menggunakan metode gay dan dielh yaitu 10% dari populasi dan slovin. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner sedangkan menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t pada variabel kepemimpinan transformasionl (X1) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM (Y) hal ini dapat di lihat dari hasil output SPSS 21 2019 yaitu T *hitung* sebesar 1,102 dan nilai singnifikan sebesar 0,275 lebih besar dari 0,05. Sedangkan kepemimpinan transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM (Y) hal ini dapat dilihat dari T *hitung* 4,933 dan nilai signifikasi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Peningkatan Kualitas SDM*

ABSTRACT

DEWI AKSARI.2015.Ledger 105720541715. *The Influences of Transformational and Transactional Leadership to Human Resources Improvement in Cemba Village, District of Enrekang.* Mentor 1. Mom Asriati and mentor 2. Mom Sitti Marhumi

The purposes of this research are to discover the influences of transformational leadership to the quality of human resources improvement in Cemba village, district of Enrekang, and to discover the influences of transactional leadership to the quality of human resources improvement in Cemba village, district of Enrekang. The type of this research is descriptive analysis with quantitative method. The sample is used gay and dielh methods, which is 10% from populations and slovin. Method of collecting data are used questionnaires and in data analysis are used multiple linear regression and hypothesis testing is used testing t in variable of transformational leadership (X1), it indicates that there is no influences to the quality of human resources improvement (Y). It can be seen in output results of SPSS 21 2019, which is T_{count} amount 1,102 and significant values amount of 0.275, it is bigger than 0.05. Thanin transactional leadership (X2) has positive influences and significant to the quality of human resources improvement (Y), It can be seen from T_{count} amount of 4.933 and significant values amount 0.000, it is smaller than 0.05.

Keywords: Leadership, Transformational, Transactional Quality Improvement, Human Resources.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBINGii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)vii
ABSTRAK(BAHASA INGGRIS).....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABELxi
DAFTAR GAMBARxii
DAFTAR LAMPIRANxiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	5
1. Pengertian kepemimpinan	5
2. Kepemimpinan transformasional.....	.7
3. Kepemimpinan transaksional.....	11
4. Manajemen Sumber daya manusia	13
5. Pengembangan sumber daya manusia.....	.17
B. Tinjauan Empiris21

C. Kerangka Konsep	24
D. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian	26
B. Waktu dan Tempat Penelitian	26
C. Defenisi Operasional variabel	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Metode Analisis Data	29

BAB IV GAMBARAN UMUM ONJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Objek Penelitian	32
B. Hasil penelitian	35
C. Pembahasan	49

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Simpulan	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	
Tabel 3.1	Populasi	28
Tabel 4.1	Jumlah penduduk sesuai dusun	34
Tabel 4.2	Nama – nama kepala desa sejak berdirinya desa cempa	34
Tabel 4.3	Mata pencaharian	34
Tabel 4.4	Sarana prasarana desa	35
Tabel 4.5	Karakteristik responden berdasarkan umur	36
Tabel 4.6	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	37
Tabel 4.7	Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan	38
Tabel 4.8	Hasil uji validitas variabel	39
Tabel 4.9	Uji reabilitas	41
Tabel 4.10	Hasil uji menggunakan coefficients	42
Tabel 4.11	Hasil koefisien determinasi	43
Tabel 4.13	hasil perhitungan uji T	44

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	
Gambar 2.1	Kerangka konsepn.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Desa Cemba	35

DAFTAR LAMPIRAN

Rekap Data Responden

Kuesioner

Hasil Olah Data dari SPSS

T Tabel Statistik

Surat Keterangan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemamajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumber daya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat urgen dalam pencapaian tujuan organisasi. kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja lebih produktif, di pengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan secara individu, manusia mempunyai karakteristik tersendiri untuk mau dipengaruhi dan mempengaruhi orang lain. dengan kata lain perilaku atau gaya kepemimpinan yang tepat menyebabkan pemimpin dapat menggerakkan bawahannya untuk dapat berbuat kearah tercapainya tujuan organisasi.

Pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompoknya tersebut.

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.

Desa Cemba adalah sebuah desa di kecamatan Enrekang, kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan, Indonesia. desa Cemba memiliki luas 12,5 Km², dengan 3 dusun yang memiliki jumlah penduduk sebanyak 1,304 jiwa dimana desa Cemba merupakan salah satu desa yang masyarakatnya masih memiliki tingkat pendidikan yang tergolong rendah.

Saat ini kepala desa lebih cenderung dalam pengembangan desa melalui pembangunan desa, dalam pengembangan desa pemerintah lebih cenderung memperhatikan hal-hal yang menunjang dalam pembangunan desa. Sehingga mengakibatkan pengembangan kualitas masyarakat kurang perhatian hal ini dapat dilihat dari banyaknya masyarakat yang kurang pengetahuan tentang kemajuan teknologi. Karena kurangnya pengetahuan banyak sumber daya alam yang dapat menghasilkan tidak dikelola oleh masyarakat dan bahkan di biarkan begitu saja. Dan beberapa masyarakat memiliki keahlian tapi tidak dapat mengembangkan keahliannya tersebut karena terbatasnya ekonomi. Bahkan banyak masyarakat yang memilih untuk tidak melanjutkan pendidikan dan lebih memilih untuk merantau. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi dan contoh yang dapat mempengaruhi masyarakat.

Kepemimpinan transformasional secara konsep dan teori lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan

melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinannya, pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang membantu orang mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien seperti menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa karyawan mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari dua gaya kepemimpinan diatas dapat membantu dalam peningkatan kualitas SDM masyarakat desa Cemba kab. Enrekang. Karenan melalui gaya kepemimpinan transformasional pemimpin memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional pemimpin membantu orang mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien seperti menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa karyawan mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap peningkatan kualitas SDM di desa Cemba kab.Enrekang**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM di desa Cemba Kab.Enrekang?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM di desa Cemba Kab.Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian ,maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kualitas SDM di desa Cemba Kab.Enrekang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap peningkatan kualitas SDM di desa Cemba Kab.Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu Di harapkan penelitian ini menjadi sumbang saran kepada pemerintah daerah khususnya bagi pihak Pemerintah Daerah Desa Cemba Kab. Enrekang mengenai gaya kepemimpinan dalam peningkatan kualitas SDM di desa Cemba.

Dan di harapkan penelitian ini bisa menjadi bahan kajian bagi para pembaca khususnya Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Dari kata pemimpin lahir kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi karena dengan kepemimpinan dapat menciptakan situasi dan menggerakkan orang-orang mencapai tujuan. (wirawan 2013:7) Mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan intraksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi. Suatu proses intraksi mempengaruhi dalam kepemimpinan membutuhkan waktu yang lamanya tergantung pada situasi latar 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”

(Robbins 2006:432) Menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju sasaran. (Kouzes dan Posner 2004:3) mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. (Kartono 2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah “kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang

lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Kepemimpinan adalah sebuah seni daripada ilmu. Kepemimpinan adalah sebuah *style* atau gaya daripada sebuah paradig, karena kepemimpinan adalah sesuatu yang bermakna apabila di praktikan daripada diwacanakan.

Kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah sistem social, mulai dari kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan antara lain:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kekuasaan atau wewenang sebagian besar secara mutlak berada pada pimpinan atau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang.pengambilan keputusan dan kebijaksanaan ditetapkan sendiri oleh pemimpin bawahan tidak diikut sertakan dengan memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan

2. Kepemimpinan Partisipatif

Pada gaya ini kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasive menciptakan kerja sama yang serasi , menumbuhkan loyalitas dan

partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Pada kepemimpinan ini pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar bawahan dapat mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

(Siagian 2002) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional (Sudarwan Danim 2009:59) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “ *to transform* ” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya.

Kepemimpinan transformasional secara konsep dan teori lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan dengan berbagai tantangan dan dukungan. Pendapat ini diprekuat (Bass dan Riggio 2006; 4)

Pemimpin transformasional berbicara kepada nilai-nilai dan pengikut menjadi bagian dari kelompok yang memiliki tujuan yang sama. Dengan menunjukkan masalah dengan situasi dan visi yang menarik untuk masa depan dengan mencerminkan nilai-nilai pengikut mereka. Kepemimpinan transformasional membantu pengikut mereka untuk melampaui harapan dalam mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan (Bass & Riggio, 2006).

Burn dalam (Northouse 2013:176) menyatakan “kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.” Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para karyawannya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Menurut (Robbins dan Judge 2011:90) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan 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 sumber daya manusia 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.

Menurut (Bass dan Riggio 2006; 6-7), kepemimpinan transformasional dalam teorinya dapat dilihat empat karakteristik yaitu:

1. Pengaruh Idealis.

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu: perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral.

2. Motivasi Yang Memberi Inspirasi.

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar

mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

3. Stimulasi Intelektual.

Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Kreativitas didorong. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.

4. Pertimbangan Individual.

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta Interaksi dengan pengikut dipersonalisasi. Pemimpin lebih banyak mendengar para

pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

Menurut (Luthans 2006:653) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa ditekan atau tertekan. Pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya diharapkan yaitu dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas dimana bawahan dengan mendorong bawahan mengorbankan kepentingan bawahan sendiri demi kepentingan tim, organisasi.

3. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Robbins, 2008:472).

(Dewi dan Herachwati 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja tertentu

Menurut (Long *et, al* 2013) kepemimpinan transaksional sebagai bentuk kesepakatan antara pemimpin dengan karyawan, di mana karyawan akan mendapat kompensasi apabila karyawan dapat

menjalankan tugas sesuai dengan instruksinya. Namun karyawan akan mendapat tindakan negatif seperti hukuman dan denda apabila karyawan gagal dalam menjalankan tugas sesuai yang diinstruksikannya.

Pemimpin transaksional menentukan keinginan-keinginan pengikut dan memberi sesuatu yang mempertemukan keinginan itu dalam pertukaran karena pengikut melakukan tugas tertentu atau menemukan sasaran spesifik. Jadi, suatu *transaction* atau *exchange process* antara pemimpin dan pengikut, terjadi pada saat pengikut menerima *reward* dari *job performance* dan pemimpin memperoleh manfaat dari penyelesaian tugas-tugas.

Kepemimpinan transaksional bersifat lebih kepada pertukaran nilai yang diharapkan. Burns dalam (Northouse 2013:176) menyatakan "kepemimpinan transaksional yaitu ketika seorang pemimpin melakukan suatu kontak dengan karyawannya dengan tujuan pertukaran sesuatu yang dianggap bernilai". Tujuan dari kepemimpinan transaksional ini pemimpin akan mengharapkan hasil yang sesuai dengan pemberian yang dilakukan oleh pemimpin itu sehingga kepemimpinan transaksional akan berorientasi pada hasil. Sebuah pekerjaan yang mencapai target akan mendapatkan *reward* dan sebaliknya bila pekerjaan tidak mencapai target akan mendapat hukuman.

Menurut Bass & Avolio dalam (Yukl 2010:306) Gaya kepemimpinan transaksional meliputi dimensi/perilaku : Penghargaan yang berhubungan, Manajemen pasif dengan pengecualian, dan Manajemen aktif dengan pengecualian.

(Mc Shane dan Von Glinow 2003:429) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang membantu orang mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien seperti menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa karyawan mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional yaitu:

1. Imbalan kontigen

Kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

2. Manajemen berdasar pengecualian (aktif)

Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

3. Manajemen berdasar pengecualian (pasif)

Mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

4. Laissez-faire

Melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumberdaya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (dessler, 2015:4)

Semula SDM merupakan terjemahan dari “ *human resource*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*menpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personel (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Menurut (Edi Sutrisno 2010:4) sumber daya manusia harus diartikan sebagai “sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi”.

Secara sederhana yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) adalah “daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia ini dapat pula disebut tenaga atau kekuatan atau dengan istilah *manpower* yang diartikan tenaga kerja”.

SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan) atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Secara garis besar perhatian terhadap SDM meliputi dua aspek yaitu pertama, penekanan perhatian pada personalia. Kedua penekanan perhatian pada produksi. Penggunaan istilah sumber daya manusia dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu saja.

Persaingan di antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia di tuntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa).

Sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan untuk perusahaan dan tujuan untuk karyawan. Dua kepentingan tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan kenersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu dicapai sedangkan yang lain tidak pendekatan sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat padat, kira-kira terdapat 232,516.8 juta jiwa lebih penduduk di Indonesia, dengan jumlah penduduk yang sangat besar, Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang sangat besar dari segi kuantitas. Menurut data dari Human Development Indeks, Indonesia berada pada peringkat 108 di dunia dari segi kualitas sumber daya manusia. Rendahnya sumber daya manusia Indonesia diakibatkan kurangnya penguasaan IPTEK, karena sikap mental dan penguasaan IPTEK yang dapat menjadi subyek atau pelaku pembangunan yang handal.

Menurut (Hasibuan 2003, 244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau man power di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia.

Menurut (Abdurrahmat Fathoni 2006:8) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya

benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

5. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Efisiensi organisasi sangat tergantung dari baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Tujuan perusahaan dapat dicapai jika karyawannya dilatih dengan baik dan tepat. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan setiap saat, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru memerlukan berbagai pengembangan/pelatihan pengenalan dan ketrampilan sebelum melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan karyawan lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan baru dari tugasnya yang selalu berkembang.

Proses pengembangan untuk karyawan jika diberikan dengan tepat akan mendorong mereka bekerja lebih keras. Karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya secara alami akan berusaha mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Kesadaran perusahaan akan pentingnya latihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi mendorong peranan pelatihan menjadi semakin penting. Perusahaan bersedia menyisihkan sumber dananya untuk kepentingan karyawan, karena dianggap sebagai suatu investasi yang memberikan jaminan bahwa karyawan akan menjadi anggota organisasi yang kompeten. Manajer yang efektif menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang berjalan terus menerus, bukan proses sesaat. Permasalahan baru, prosedur baru, Peralatan baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu

timbul dalam organisasi yang dinamik. Munculnya kondisi baru dalam perusahaan mendorong manajemen untuk terus memperhatikan dan menyusun program pengembangan yang berkesinambungan. Pada suatu organisasi akan selalu terjadi pergeseran jabatan, terdapat karyawan yang keluar, dipromosikan, dan ditarik untuk mengisi lowongan yang ada.

a. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ketrampilan karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Bagi karyawan baru atau yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan tambahan ketrampilan guna melaksanakan tugas dengan baik. Selain ketrampilan diperlukan juga pengetahuan dasar yang memadai bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas – tugasnya. Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas sangat menentukan keberhasilan karyawan itu sendiri. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja dengan lamban. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi.

b. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perbedaan dalam obyek pengembangan, yaitu pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan akan membawa konsekuensi pada metode pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan

pengetahuan yang merupakan proses intelektual dapat dilaksanakan dengan cara – cara sekolah, kuliah, audio visual dan instruksi – instruksi yang telah diprogramkan. Dalam mengembangkan karyawan diperlukan berbagai kiat sebagai pedoman dalam proses perubahan ketrampilan, pengetahuan dan sikap karyawan. Kiat – kiat tersebut adalah antara lain :

1. Motivasi : semakin tinggi motivasi seseorang, semakin cepat dia akan mempelajari ketrampilan dan pengetahuan baru. Latihan yang diselenggarakan harus dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai, misalnya tingkat gaji yang lebih tinggi atau kedudukan yang lebih menyenangkan.
2. Laporan kemajuan pelatihan karyawan, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru.
3. Reinforcement : apabila satu ketrampilan sedang dipelajari, proses belajar ini hendaknya diperkuat dengan rangsangan hadiah atau hukuman.
4. Praktek, yaitu mempraktekkan apa yang dipelajari,
5. Perbedaan individual, yaitu perbedaan karyawan yang satu dengan yang lain sehingga latihan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan masing – masing.

Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. jadi pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan

pada masa depan yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

James Christenson dan Jerry Robinson tahun 1980 seperti dikutip oleh (Lyon 1987) dalam (Saharudin 2000) menyatakan bahwa dalam konsep pembangunan masyarakat, komunitas digambarkan sebagai elemen-elemen pokok masyarakat yang ada dalam batas geografis tertentu dimana mereka dapat mengembangkan interaksi sosial dengan ikatan-ikatan psikologi satu sama lain dan dengan tempat tinggal mereka. Selanjutnya James Christensen mengidentifikasi tiga pendekatan dalam pengembangan masyarakat, yaitu menolong diri sendiri (*self-help*), pendekatan konflik, dan pendampingan teknik (*technical assistance*).

(Sedarmayanti 2001:16) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Perhatian terhadap pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi kekuatan di bidang ekonomi, sosial budaya, politik dan pertahanan keamanan, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen.

Dalam pengembangan SDM keberadaan pemimpin sangat menentukan keberhasilan program pengembangan, karena kepemimpinan merupakan pengambil kebijakan dalam segala hal yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan tersebut tentunya menjadi sangat penting, karena dalam kepemimpinan terlihat

bagaimana cara pemimpin memperlakukan dan mengelola sumberdaya organisasi.

Menurut Sugeng dalam (Edi Sutrisno 2010:11) “kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.” Sedangkan menurut Masaaki dalam (Kaizen, 1986) dalam (Edi Sutrisno 2010:11) “kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia”.

Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik seperti kesehatan dan gizi para pekerja dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lainnya.

B. Tinjauan Empiris

(Hijriah 2016) Dalam pengembangan sumber daya manusia di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. kepemimpinan secara simultan berpengaruh Besar terhadap pengembangan sumber daya manusia di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh dimensi mengatakan (*telling*), menjual (*selling*), berpartisipasi (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*), dengan besar pengaruh 62,1% dan tingkat hubungan yang “kuat”.

(Andi, Rahman, Mustika, 2016) Hasil analisis dengan korelasi berganda tentang pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM Konstruksi didapat nilai sebesar 0,973 (sangat berpengaruh) dikarenakan

pengalaman kerja yang dimiliki pekerja serta gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja SDM di perusahaan / proyek yang penulis tinjau.

(Sovya Desianty 2005) Kedua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Hal ini didasarkan pada pengujian regresi variabel X1 dan X2 terhadap nilai P yang menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $74,742 > 3,90420$ dengan nilai P value sebesar 0,000 ($P \text{ value} < 0,05$), jadi H_0 ditolak yang berarti variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi

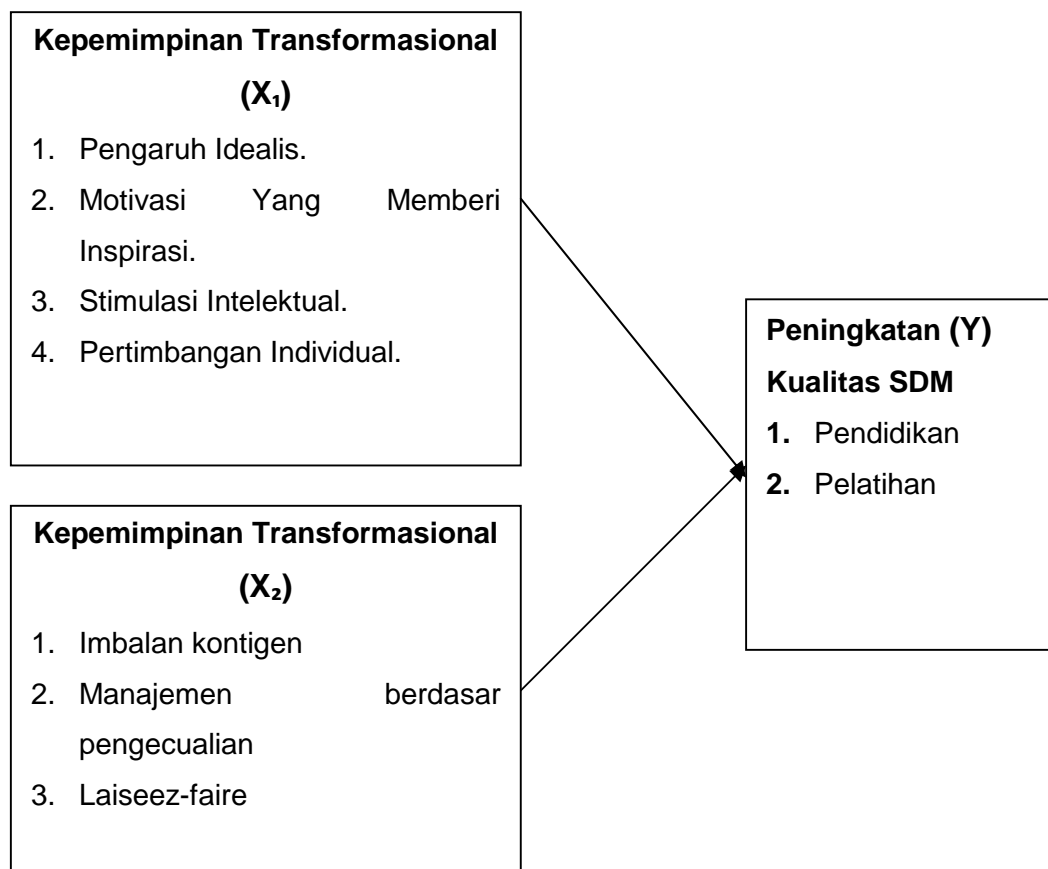
(Corry Magdalena, Harmein, Nazaruddin 2016) Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan pertama, kepemimpinan transformasional (X1) dan Kepemimpinan transaksional (X2) menjelaskan motivasi kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa adalah sebesar 11,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Kedua, kepemimpinan transformasional (X1), Kepemimpinan transaksional (X2) dan motivasi (Y1) menjelaskan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa adalah sebesar 24,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Keempat, faktor yang paling besar berpengaruh di dalam meningkatkan

kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa adalah kepemimpinan transformasional.

(Martha Andy Pradana 2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang) Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Regresi Parsial. Hasil kajian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan indikator dari gaya kepemimpinan seperti karisma, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin. Dan dari hasil analisis regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konsep

Uma sekaran dalam bukunya business researce mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1

Kerangka Fikir

SDM Di Desa Cemba Kabupaten Enrekang (Y) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional (X₁) dan Kepemimpinan Transaksional (X₂)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang ada, dimana keberadaannya masih perlu dikaji dan diteliti melalui data yang terkumpul, berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap upaya peningkatan SDM di desa Cemba kabupaten Enrekang.
2. Diduga bahwa Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap upaya peningkatan SDM di desa Cemba kabupaten Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk table, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode kuantitatif dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh menyusun dan mengklarifikasi serta menganalisis dan menginterpretasikan sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap peningkatan kualitas SDM masyarakat Desa Cempa, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kelurahan/Desa Cempa yang terdiri dari 3 dusun. Dan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian selama dua bulan mulai bulan Mei sampai Juli 2019.

C. Defenisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dalam analisis data dalam menentukan variable penelitian, sekaligus juga untuk menyamakan persepsi tentang istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dirumuskan beberapa batasan operasional variable. Adapun variable-variabel yang diteliti yakni faktor penentu yang mempengaruhi peningkatan SDM masyarakat Di Desa Cempa Kabupaten Enrekang.

1. Variabel Independen (x)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2009). Adapun variabel independen yang dimaksudkan dalam penelitian ini :

- a. Kepemimpinan transformasional (X1) adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.
- b. Kepemimpinan transaksional (X2) sebagai model kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) di mana para pengikut mendapat *reward* yang segera dan nyata setelah melakukan perintah-perintah pemimpin.

2. Variabel Dependen (Y)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan variabel dependen adalah peningkatan SDM (Y) yang diambil dalam penelitian ini yaitu cara meningkatkan SDM masyarakat di desa Cemba kab. Enrekang melalui gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2011:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang menjadi kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat Desa Cemba, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang. Yang berjumlah 1304 jiwa.

Table 3.1
Populasi

No	Dusun	Populasi
1	Cemba	664
2	Membura	378
3	Katimbang	262
	Jumlah	1304

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat desa cemba Metode *simple random sampling* merupakan pengambilan sampel secara acak. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 92 orang, menggunakan rumus slovin

$$\text{yaitu : } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{1304}{1 + 1304 \cdot 0,10}$$

$$n = \frac{1304}{1 + 13,04}$$

$$n = \frac{1304}{14,04}$$

$$n = 56$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 92 orang. .

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Metode kuesioner

Metode kuesioner yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Responden diharapkan untuk menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

2. Observasi.

Observasi yaitu dengan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

3. Wawancara.

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti.

4. Dokumentasi.

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membuka berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, membaca berbagai referensi yang relevan dengan objek penelitian.

F. Teknik Analisis

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

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk table, kemudian diberi penjelasan sesuai

dengan metode kuantitatif dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh menyusun dan mengklarifikasi serta menganalisis dan menginterpretasikan sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap peningkatan kualitas SDM masyarakat Desa Cemba, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang.

2. Alat Analisis Data

a. Uji Validasi

Uji validasi 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 $>$ r table, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. 2) r hitung $<$ r table, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan transaksional (X_2) terhadap peningkatan kualitas SDM (Y).

Persamaan Regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Meningkatkan kualitas SDM

X₁ = Kepemimpinan transformasional

X₂ = Kepemimpinan transaksional

b₀b₁b₂ = Koefisien regresi

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi merupakan presentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

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).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Desa Cemba terletak +/- 5 KM dari Ibukota Kabupaten Enrekang, atau +/- 5 Km dari Ibukota Kecamatan Enrekang dengan luas wilayah 12,5 Km², dengan batas-batas yaitu : Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Tungka, Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Pinang dan Kel. Leoran, Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Karueng, Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Kaseralau, Kab. Pinrang.

Visi Pembangunan Desa Cemba merupakan gambaran kesuksesan yang ingin dicapai dalam jangka waktu 6 (Enam) tahun ke depan yang disusun dengan memperhatikan Visi RPJPD Kabupaten Enrekang, substansi RPJMD Kabupaten Enrekang, dinamika lingkungan strategis, aspirasi masyarakat dan pemerintah Desa Cemba, serta visi dan misi Kepala Desa terpilih. Untuk itu Visi Pembangunan Desa Cemba untuk 6 tahun pertama RPJMDes 2015-2021 adalah : *“Terwujudnya Masyarakat desa Cemba yang Maju, Adil, Amana dan Sejahtera yang di Ridohi oleh Allah Swt”*.

Desa Cemba mempunyai misi pembangunan dalam jangka waktu 2015-2021 adalah sebagai berikut: Peningkatkan kualitas pelayanan masyarakat, Penguatan ekonomi berbasis masyarakat, Menciptakan iklim kondusif, dan Pemberdayaan kelembagaan.

Tabel 4.1

Jumlah Penduduk Sesuai dengan Dusun/Lingkungan

NO	NAMA DUSUN	JUMLAH JIWA			KEPALA KELUARGA
		L	P	TOTAL	
1	DUSUN MEMBURA	199	179	378	96
2	DUSUN CEMBA	333	331	664	153
3	DUSUN KATIMBANG	130	132	262	66
Jumlah		662	642	1.304	315

Sumber : Profil Desa Cemba, Tahun 2017

Tabel 4.2

Nama-nama kepala desa sejak berdirinya desa cemba

No	Periode	Nama kepala desa	Keterangan
1	1998-2002	Arifuddin manni	-
2	2002-2008	Tada	-
3	2008-2014	Anwar, SH	-
4	2014-2015	Hasri	PLT
5	2015-2021	Jumadi s.Fil.I	-

Tabel 4.3

Mata Pencaharian

PETANI	PEDAGANG	PNS	BURUH
297	57	11	239

Sumber : Profil Desa Cemba, Tahun 2017

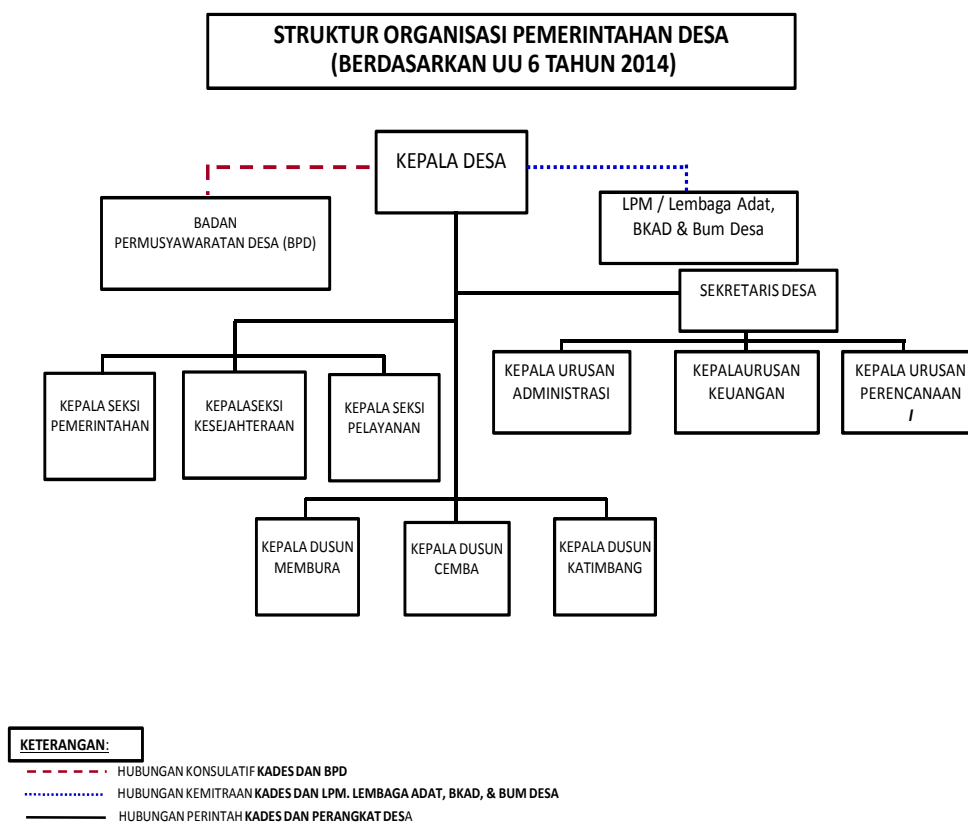
Tabel 4.4

Sarana / Prasarana Desa

Kantor Desa	Balai Desa	Jalan Kabupaten	Jalan Kecamatan	Jalan Desa	Masjid	Sekolah
1 Bh	-	- Km	- Km	5 Km	4 Bh	1 Bh

Sumber : Profil Desa Cemba, Tahun 2017

Struktur Organisasi desa Cemba



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Desa Cemba

Sumber : Profil Desa Cemba, Tahun 2017

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mendapatkan bukti empiris sesuai dengan tujuan penelitian ini. Untuk mendapatkan hasil, penulis menyebar koesioner sebanyak 56 koesioner pernyataan, dimana respondennya adalah masyarakat di Desa Cemba Kab.Enrekang. propiopl responden yang ditanyakan pada koesioner adalah nama, jenis kelamin, umur dan pekerjaan. Karakteristik responden, Responden dari penelitian ini adalah masyarakat di Desa Cemba Kabupaten Enrekang dengan jumlah sampel sebanyak 56 jiwa.

a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Masyaratakat desa Cemba yang menjadi responden dalam penelitian ini beragam usia mulai dari remaja sampai dewasa . Dalam hal ini memungkinkan bervariasi dalam hal umur. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan umur Desa Cemba Kab. Enrekang

Umur (tahun)	Jumlah(jiwa)	Persentase (%)
16-25	38	41,3%
26-35	8	8,6%
36-45	20	21,7%
46-55	20	21,7%
56-60	6	6,5%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan pada tabel 4.5, di atas dapat diketahui bahwa untuk usia responden 16-25 tahun sebanyak 38 jiwa atau 41%. Kemudian usia

sekitar 26-35 tahun sebanyak 8 jiwa atau 8,6%. Dan responden yang berusia sekitar 36-45 tahun sebanyak 20 jiwa atau 21,7%. Sedangkan yang berusia 26-55 tahun sekitar 20 jiwa atau 21,7%. Dan yang berdasarkan usia sekitar 56-60 tahun sekitar 6 orang 6,5%.maka yang lebih banyak menjadi responden dalam penelitian ini adalah dari sekitar 16-25 tahun atau 41%.

b. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat di tunjukkan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin di Desa Cemba
Kab.Enrekang

Jenis kelamin	Jumlah(jiwa)	Persentase (%)
Laki-laki	42	45,6%
Perempuan	50	54,3%
Jumlah	56	100%

Berdasarkan Tabel 4.6, mengenai jenis kelamin responden diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 42 orang atau 45,6% dan responden perempuan sebanyak 50 orang atau 54,3%. Yang menjadi responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu 50 orang atau 54,3% .

c. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

Berbagai macam jenis pekerjaan pada sebuah Desa terlihat pada Karakteristik Responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan pekerjaan di Desa Cemba Kab.

Enrekang

Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Petani	25	27,17%
Irt	28	30,43%
Pegawai	5	5,43%
Pelajar / Mahasiswa	34	36,95%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan pada tabel 4.8, mengenai pekerjaan responden, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu pelajar/mahasiswa sebanyak 34 orang atau 36,95%, responden terbanyak kedua dengan pekerjaan sebagai IRT sebanyak 28 orang dengan presentase 30,43% adapun responden dengan pekerjaan sebagai petani sebanyak 25 orang dengan presentase 27,17% dan yang menjadi responden paling sedikit dengan pekerjaan sebagai pegawai yaitu 5 orang dengan presentase 5,43%.

2. Analisis Penelitian

Data yang akan diolah dalam SPSS versi 24.0 merupakan data dari responden yang telah menjawab dalam kuesioner yang telah dibagikan, mengenai pernyataan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan transaksional (X2) terhadap peningkatan SDM masyarakat (Y), untuk lebih jelasnya dapat dilihat dibawah ini :

a. Uji Validitas dan Reabilitas

1) Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Dalam pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Pearson Correlation*. Berikut ini disajikan hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator/Item	Uji validitas	T tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,620	1,98609	Valid
	X1.2	0,829	1,98609	Valid
	X1.3	0,770	1,98609	Valid
	X1.4	0,368	1,98609	Valid
	X1.5	0,340	1,98609	Valid
Kepemimpinan Transaksional	X2.1	0,369	1,98609	Valid
	X2.2	0,788	1,98609	Valid
	X2.3	0,612	1,98609	Valid
	X2.4	0,677	1,98609	Valid
	X4.5	0,607	1,98609	Valid
Peningkatan Kualitas SDM	Y1	0,446	1,98609	Valid
	Y2	0,508	1,98609	Valid
	Y3	0,684	1,98609	Valid
	Y4	0,707	1,98609	Valid
	Y5	0,878	1,98609	Valid

Sumber : hasil output SPSS 21 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa dari semua item pertanyaan dinyatakan valid karena dari t tabel lebih besar dari pada nilai signifikansi 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan dari semua item pernyataan pada variabel dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation lebih besar >* dari t tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

2) Uji Reabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (), koefisien realibilitas $> 0,50$.

Tabel 4.9
Uji Realibilitas

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Batas reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	.529	,50	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional	.571	,50	Reliabel
Peningkatan Kualitas SDM	.651	,50	Reliabel

Sumber : hasil output SPSS 21 (2019)

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Peningkatan Kualitas SDM pada Desa Cemba Kabupaten Enrekang yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

b. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Hal ini dimaksudkan untuk menguji variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional) terhadap variabel Dependen (Peningkatan Kualitas SDM) dengan melihat kekuatan hubungan antar Kepemimpinan

Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dengan Peningkatan Kualitas SDM. Berikut adalah tabel dari hasil pengujian :

Tabel 4.10

Hasil Uji Menggunakan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.255	2.709		2.678	.009
k_transfirmasional	.337	.127	.259	2.663	.009
transaksional	.294	.095	.302	3.102	.003

Sumber : hasil output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.255 + 0,337X_1 + 0,294X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 7.255$ menunjukkan bahwa jika X atau (Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional) konstan atau $X = 0$, maka peningkatan kualitas SDM masyarakat sebesar 72,55 %.

$b_1 = 0,337$ menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variable kepemimpinan transformasional , akan mempengaruhi peningkatan kualitas SDM masyarakat sebesar 33,7%.

$b_2 = 294$ menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel kepemimpinan transaksional, akan menambah peningkatan kualitas SDM masyarakat sebesar 29,4%

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap

Peningkatan Kualitas SDM desa Cemba kabupaten Enrekang adalah variable kepemimpinan transaksional. hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 3.102 yang menunjukkan nilai koefisien regresi paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya.

3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas digunakan *R Square*, sebagai berikut: Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4.11

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.173	2.395

Sumber : hasil output SPSS 21 (2019)

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 dapat dilihat nilai $R = 0,437$, artinya hubungan negatif dan lemah antara variabel (kepemimpinan transformasional dan transaksional) dengan peningkatan kualitas SDM dengan persentase 43,7% sisanya 56,3% dipengaruhi variabel lain. Dari hasil tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 17,3% peningkatan kualitas SDM masyarakat dapat dijelaskan oleh variabel (Kepemimpinan

Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional), sedangkan sisanya (100% - 17,3% =82,7%) dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4) Uji Parsial (Uji T)

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Peningkatan Kualitas SDM).

Tabel 4.13

Hasil perhitungan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
¹ (Constant)	7.255	2.709		2.678	.009
Kepemimpinan Transformasional	.337	.127	.259	2.663	.009
Kepemimpinan Transaksional	.294	.095	.302	3.102	.003

Sumber : hasil output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh uji T dari tiap variabel X sebagai berikut :

1) Uji parsial untuk Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variable Kepemimpinan Transformasional terhadap variable Peningkatan Kualitas SDM seperti yang terlihat pada tabel. 5.10 menunjukkan nilai probabilitas

atau nilai *value t hitung* sebesar 2.663 dan nilai signifikan sebesar 0,009 yang lebih besar dari 0.05. hal ini berarti bahwa variable Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cemba Kabupaten Enrekang. Jadi, hipotesis pertama diterima.

2) Uji parsial untuk Kepemimpinan Transaksional (X2)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara Kepemimpinan Transaksional terhadap variable peningkatan kualitas SDM seperti yang terlihat pada table. 5.10 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai *value t hitung* sebesar 3.102 dan nilai signifikan sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti bahwa variable Kepemimpinan Transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cemba Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan data di atas, variabel (Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional) secara parsial berpengaruh terhadap Peningkatan Kualitas SDM dan diketahui variabel Kepemimpinan transformasional dan Transaksional berpengaruh terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cemba Kabupaten Enrekang,. Jadi, hipotesis keduanya yang diajukan diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regres iterlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik atau uji prasarat .Suatu model regresi berganda dapat digunakan apabila telahmemenuhi syarat-syarat tertentu dalam pengujian ini

meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Data yang baik yaitu data yang berdistribusi normal artinya data mempunyai sebaran yang rata sehingga mampu mewakili populasi. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu uji Kolmogorov Smirnov untuk menguji apakah data dalam variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal. Adapun konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

Pengujian normalitas dilakukan pada variabel terikat (*dependent*) dalam hal ini yaitu kinerja keuangan. Suatu data dikatakan memiliki distribusi yang normal atau tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku jika nilai asymp sig (2 – tailed) yang lebih besar dari 0,05. Sebaliknya jika nilai asymp sig (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal atau terdapat perbedaan signifikan antara data uji dengan data normal baku.

Tabel 4.5
Pengujian Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* menggunakan SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36828343
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.054
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari Tabel 4.5 menunjukkan nilai Asymp.sig = 0.200 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* pada model regresi. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.6
Pengujian Multikolinearitas menggunakan Aplikasi SPSS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
k_transformasional	.958	1.044
transaksional	.958	1.044

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat nilai VIF kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) bernilai 1,044. Sementara nilai *Tolerance* kedua variable bebas bernilai 0,958 artinya lebih dari 0.01. Berdasarkan nilai dari VIF dan *Tolerance* disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan waktu. Pada penelitian ini dilakukan uji autokorelasi. Pada penelitian ini digunakan Uji Run Test untuk mengetahui apakah terjadi gejala autokorelasi atau tidak. Adapun pengambilan keputusan dalam uji run test, yaitu :

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 maka terdapat gejala autokorelasi
2. Sebaliknya, jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Tabel 4.7

Pengujian Autokorelasi menggunakan Aplikasi SPSS

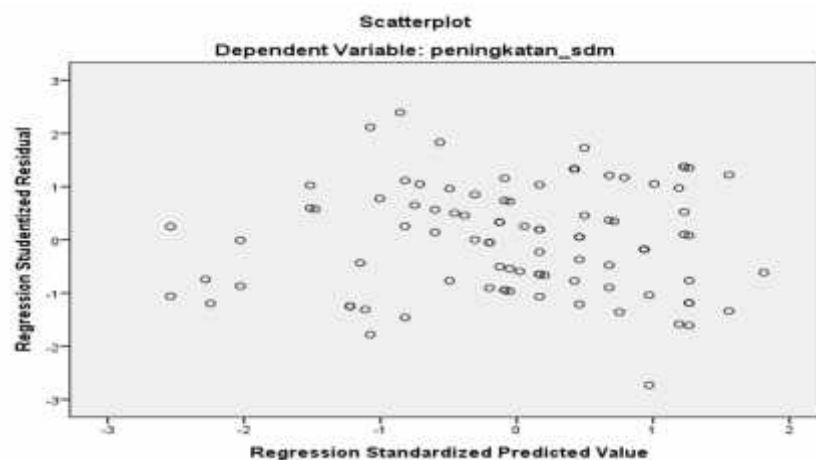
Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.12327
Cases < Test Value	45
Cases >= Test Value	47
Total Cases	92
Number of Runs	37
Z	-2.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.036

a. Median

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0.036 dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala terjadinya autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.



Gambar 4.1 Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.1 terlihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

C. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh SPSS bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Peningkatan Kualitas SDM. Penjelasan dari masing-masing variabel dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kualitas SDM.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas SDM, Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (uji t) antara variable Kepemimpinan Transformasional terhadap variable Peningkatan Kualitas SDM seperti yang terlihat pada tabel. 5.10 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai *value t hitung* sebesar 2.663 dan nilai signifikan sebesar 0,009 yang lebih besar dari 0.05. hal ini berarti bahwa variable Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cemba Kabupaten Enrekang.

Menurut Bass & Riggio pemimpin transformasional berbicara kepada nilai-nilai dan pengikut menjadi bagian dari kelompok yang memiliki tujuan yang sama. Dengan menunjukkan masalah dengan situasi dan visi yang menarik untuk masa depan dengan mencerminkan nilai-nilai pengikut mereka. Kepemimpin

transformasional membantu pengikut mereka untuk melampaui harapan dalam mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa sistem kepemimpinan transformasional yang ada di tempat penelitian terlaksana dengan baik karena hasil penelitian yang di temukan bahwa sistem Kepemimpinan yang ada di Desa Cemba Kabupaten Enrekang sesuai dengan nilai - nilai kepemimpinan transformasional yang lebih mengutamakan penanaman nilai-nilai dan pengikut menjadi bagian dari kelompok yang memiliki tujuan yang sama dan Kepemimpin transformasional membantu pengikut mereka untuk melampaui harapan dalam mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian variabel independen secara bersama - sama yakni Kepemimpin transformasional dan kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Peningkatan Kualitas SDM, tapi dalam pengujian uji t atau pengujian terpisah antara variabel Kepemimpin transformasional terhadap variabel Peningkatan Kualitas SDM di ketahui bahwa hasil pengujian ini memiliki pengaruh secara signifikan.

Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sovyia Desianty tahun 2005, Corry Magdalena, Harmein, Nazaruddin tahun 2016 dan Martha Andy Pradana tahun 2013, Kedua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh

yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cemba Kabupaten Enrekang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Peningkatan Kualitas SDM, Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (uji t) antara Kepemimpinan Transaksional terhadap variable peningkatan kualitas SDM seperti yang terlihat pada table. 5.10 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai *value t hitung* sebesar 3.102 dan nilai signifikan sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti bahwa variable Kepemimpinan Transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cemba Kabupaten Enrekang.

Pemimpin transaksional menentukan keinginan-keinginan pengikut dan memberi sesuatu yang mempertemukan keinginan itu dalam pertukaran karena pengikut melakukan tugas tertentu atau menemukan sasaran spesifik. Jadi, suatu *transaction* atau *exchange process* antara pemimpin dan pengikut, terjadi pada saat pengikut menerima *reward* dari *job performance* dan pemimpin memperoleh manfaat dari penyelesaian tugas-tugas.

dari hasil penelitian yang ditemukan peneliti di ketahui bahwa dalam proses pelaksanaan kegiatan yang ada di Desa Cemba

Kabupaten Enrekang lebih kepada pertukaran nilai, dalam proses sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan mencapai target atau bisa dikatakan mendapatkan sebuah imbalan dari apa yang dilakukan, dari hasil penelitian yang ditemukan di tempat penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem yang digunakan lebih kepada kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transaksional bersifat lebih kepada pertukaran nilai yang diharapkan. Menurut Burns menyatakan “kepemimpinan transaksional yaitu ketika seorang pemimpin melakukan suatu kontak dengan karyawannya dengan tujuan pertukaran sesuatu yang dianggap bernilai”. Tujuan dari kepemimpinan transaksional ini pemimpin akan mengharapkan hasil yang sesuai dengan pemberian yang dilakukan oleh pemimpin itu sehingga kepemimpinan transaksional akan berorientasi pada hasil. Sebuah pekerjaan yang mencapai target akan mendapatkan *reward* dan sebaliknya bila pekerjaan tidak mencapai target akan mendapat hukuman.

Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sovyia Desianty tahun 2005, Corry Magdalena, Harmein, Nazaruddin tahun 2016 dan Martha Andy Pradana tahun 2013, Kedua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang peningkatan kualitas SDM masyarakat di Desa Cemba Kabupaten Enrekang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas SDM, Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (uji t) antara variable Kepemimpinan Transformasional terhadap variable Peningkatan Kualitas SDM seperti yang terlihat pada tabel. 5.10 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai *value t hitung* sebesar 2.663 dan nilai signifikan sebesar 0,009 yang lebih besar dari 0.05. hal ini berarti bahwa variable Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cemba Kabupaten Enrekang.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Peningkatan Kualitas SDM, Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (uji t) antara Kepemimpinan Transaksional terhadap variable peningkatan kualitas SDM seperti yang terlihat pada table. 5.10 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai *value t hitung* sebesar 3.102 dan nilai signifikan sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti bahwa variable Kepemimpinan Transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas SDM di Desa Cemba Kabupaten Enrekang.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah Desa Cemba Kabupaten Enrekang disarankan mendirikan suatu wadah seperti bumdes yang dapat menampung apresiasi Masyarakat sehingga dapat merangsang inovasi masyarakat di Desa Cemba Kabupaten Enrekang.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dalam pengembangan peningkatan kualitas SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto 2015 *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya*, Cetakan Pertama ,Yogyakarta, CAPS.
- Diah Rusminingsih, 2010 *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra guna cipta malang* jurnal modernisasi vol.6 no.1
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Hijriah, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara* Jurnal Katalogis Vol 4 No.5 Hal : 37-50.
- Ina Ratnamiasih, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Pada Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung*, Jurnal Trikonomika, Vol 13, No.2 Hal : 119-126.
- Inggar Ariani Karendra 2014, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Perkembangan Usaha Pada Kpri Pertagama Kota Madiun*, *Equilibrium* Vol 2, No. 2 Hal : 189-198.
- Mikael (2015) *Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Aktivitas Kelompok Tani Di Desa Tember* ,e-journal acta diurna vol.IV No.3
- Mikael (2015) *Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Aktivitas Kelompok Tani Di Desa Tember* ,e-journal acta diurna vol.IV No.3
- Propil desa. 2017. *Sejarah desa Cemba*. Artikel diakses tanggal 12 november 2018, dari <http://desacemba.blogspot.com/2017/09/profil-desa.html?m=1>.
- Reidy, Mochamad, Yuniadi, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 35, No. 1, Hal : 110-119.

Rosnaini Titik, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*, Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahawan, Vol 3, No 1, Hal : 1-28.

Thoha Miftah, 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 1, Cetakan 9, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.

Ulfatin Nurul Dan Triwiyanto Teguh 2016, *manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*, cetakan ke-1, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.

Wagimo Dan Djamaludin Ancok, *Hubungan Transformasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Di Militer*, Jurnal Psikologi Vol 32, No. 2 Hal : 112-127

Lampiran Uji reabilitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	transaksional, k_transfirmasional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: peningkatan_sdm

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.173	2.395

a. Predictors: (Constant), transaksional, k_transfirmasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.472	2	60.236	10.504	.000 ^b
	Residual	510.398	89	5.735		
	Total	630.870	91			

a. Dependent Variable: peningkatan_sdm

b. Predictors: (Constant), transaksional, k_transfirmasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.255	2.709		2.678	.009
	k_transfirmasional	.337	.127	.259	2.663	.009
	transaksional	.294	.095	.302	3.102	.003

a. Dependent Variable: peningkatan_sdm

tabel statistic

Titik Persentase Distribusi T df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.1939
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.1926
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.1913
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.1901
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.1889
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.1877
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.1865
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.1854
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.1843
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.1832
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.1822
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.1811
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.1801
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.1792
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.1782
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.1773
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.1763
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.1754
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.1746
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.1737

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36828343
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.054
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.255	2.709		2.678	.009		
k_transformasional	.337	.127	.259	2.663	.009	.958	1.044
transaksional	.294	.095	.302	3.102	.003	.958	1.044

a. Dependent Variable: peningkatan_sdm

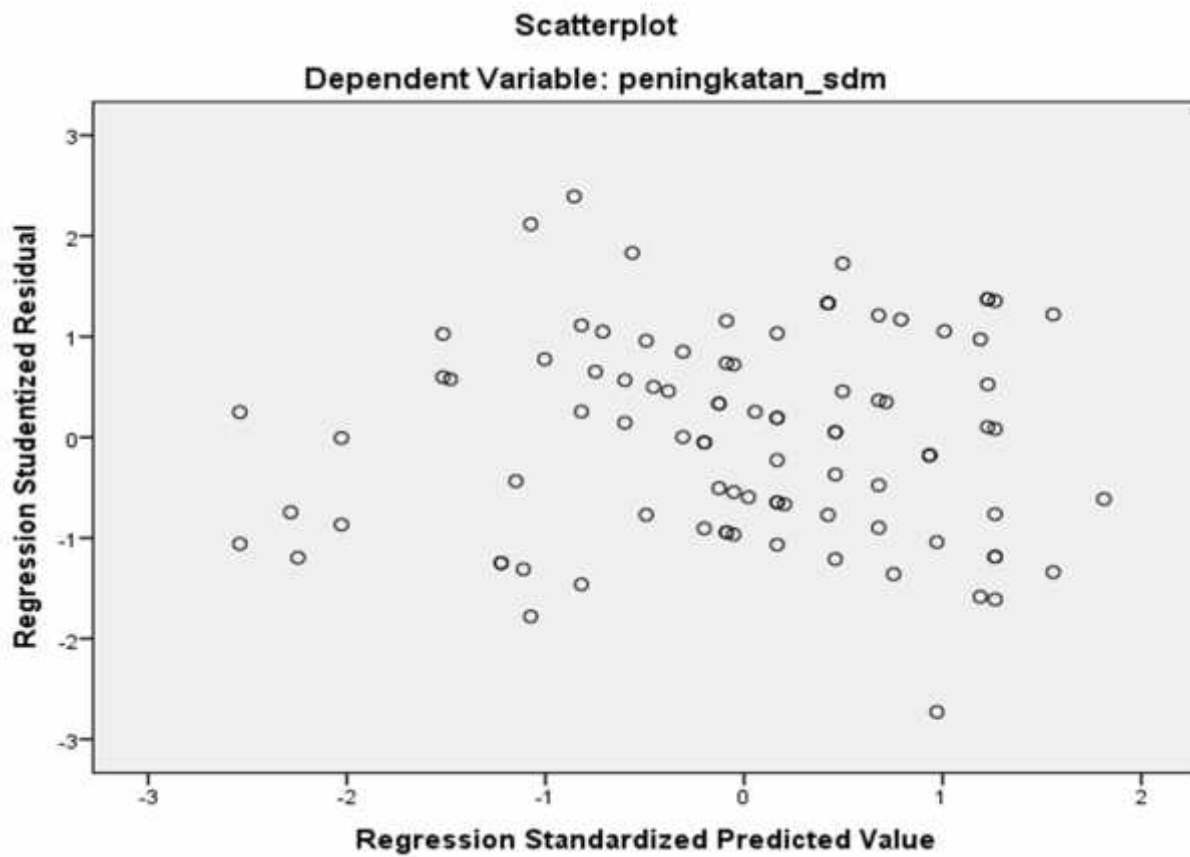
Uji auto korelasi

Runs Test

Unstandardized Residual	
Test Value ^a	.12327
Cases < Test Value	45
Cases >= Test Value	47
Total Cases	92
Number of Runs	37
Z	-2.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.036

a. Median

Uji heterokedastisitas



Lampiran Uji Validitas

X1

		Correlations					
		p_1	p_2	p_3	p_4	p_5	skor_total
p_1	Pearson Correlation	1	.319**	.387*	.027	.075	.620**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.796	.475	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_2	Pearson Correlation	.319**	1	.695*	.147	.241*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.163	.020	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_3	Pearson Correlation	.387**	.695**	1	.075	-.173	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.477	.098	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_4	Pearson Correlation	.027	.147	.075	1	.096	.368**
	Sig. (2-tailed)	.796	.163	.477		.364	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_5	Pearson Correlation	.075	.241*	-.173	.096	1	.340**
	Sig. (2-tailed)	.475	.020	.098	.364		.001
	N	92	92	92	92	92	92
Skor total	Pearson Correlation	.620**	.829**	.770*	.368**	.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	92	92	92	92	92	92

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.529	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p_1	15.00	2.923	.367	.432
p_2	15.00	2.549	.705	.254
p_3	15.52	1.989	.397	.414
p_4	14.92	3.610	.123	.554
p_5	14.64	3.639	.030	.610

Variabel X2

Correlations

		p_1	p_2	p_3	p_4	p_5	skor_total
p_1	Pearson Correlation	1	-.008	.278**	.146	-.093	.369**
	Sig. (2-tailed)		.939	.007	.164	.376	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_2	Pearson Correlation	-.008	1	.331**	.577**	.477**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.939		.001	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_3	Pearson Correlation	.278**	.331**	1	.132	-.009	.612**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001		.211	.929	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_4	Pearson Correlation	.146	.577**	.132	1	.399**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.164	.000	.211		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_5	Pearson Correlation	-.093	.477**	-.009	.399**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.929	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92
Skor total	Pearson Correlation	.369**	.788**	.612**	.677**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.571	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p_1	15.54	6.405	.115	.610
p_2	15.70	4.236	.588	.350
p_3	15.99	4.912	.261	.570
p_4	15.46	5.372	.512	.450
p_5	15.75	5.003	.277	.553

Variabel Y

Correlations

		p_1	p_2	p_3	p_4	p_5	skor_total
p_1	Pearson Correlation	1	-.191	.123	.550**	.177	.446**
	Sig. (2-tailed)		.068	.244	.000	.091	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_2	Pearson Correlation	-.191	1	.195	-.080	.474**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.068		.062	.450	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_3	Pearson Correlation	.123	.195	1	.424**	.564**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.244	.062		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p_4	Pearson Correlation	.550**	-.080	.424**	1	.518**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.450	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92

p_5	Pearson Correlation	.177	.474**	.564**	.518**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92
Skor total	Pearson Correlation	.446**	.508**	.684**	.707**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92

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

Uji reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p_1	15.48	5.813	.210	.673
p_2	15.42	5.302	.172	.720
p_3	15.36	5.002	.513	.562
p_4	15.40	4.617	.499	.554
p_5	15.73	3.387	.729	.396



Dewi Aksari lahir pada tanggal 15 Desember 1996 di Cemba, Enrekang, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara, buah hati dari pasangan ayahanda Dehang dan ibunda Sarawiah. Penulis ,mulai memasuki pendidikan formal jenjang pendidikan dasar di SDN 46 Membura pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2009. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 7 Enrekang tahun 2009 dan tamat pada tahun 2012. Kemudian pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMK PGRI Enrekang dan tamat pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di bangku kuliah dan memilih jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.

