

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

MEGAWATI. M¹ MOH. ARIS PASIGAI² MUH. NUR RASYID³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(muhammadzain@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai sekaligus untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai yang di laksanakan di kantor bupati kabupaten Majene, guna meningkat kesadaran pimpinan maupun bawahan tentang keterkaitannya satu sama lain, membangun kerja sama yang baik dalam mewujudkan tujuan serta visi dan misi organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai yang berstatus PNS di bagian Pemerintahan, Ortala dan Umum. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan system sampel jenuh yaitu Teknik penentuan sampel dengan menempatkan seluruh populasi sebagai sampel Sugiyono (1998 : 123) sebanyak 40 sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t). Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji validitas lebih besar dari r_{tabel} 0,411 semua indicator valid, uji reliabilitas $r_{tabel} = 0,411$ sedangkan nilai Alpha sebesar 0,827 yang artinya lebih besar dari nilai r_{tabel} , uji regresi linier sederhana $Y = a + bX$ atau ($Y = 3,101 + 0,425X$) bernilai positif dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} adalah 9,451 sedangkan nilai t_{tabel} 2,024 yang lebih kecil dari pada t_{hitung} atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, Prestasi kerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan maka perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Teknologi canggih juga merupakan wujud sumber daya *tangible* lainnya yang saat ini memberi kemudahan, kecepatan, efisiensi tinggi serta menyajikan informasi akurat bagi perusahaan. Namun betapapun canggihnya sarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi dalam hal itu sarana tersebut tidak berarti atau tidak

memberikan nilai lebih bagi perusahaan dalam bekerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan harus senantiasa meningkatkan kemampuan karyawannya dengan memberi pelatihan dan atau pengembangan secara *kontinyu* serta memenuhi kebutuhan guna memotivasi para karyawan baik yang bersifat *intrinsik* maupun *ekstrinsik*.

Dalam setiap organisasi terdapat suatu struktur yang mengatur segala bentuk koordinasi dan system yang dilaksanakan oleh pegawai dalam organisasi. Struktur organisasi mengatur bagaimana status pegawai yang bekerja didalamnya. Pimpinan merupakan orang yang secara langsung bertanggung jawab atas pelaksanaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Pengaruh yang diberikan seorang Pemimpin merupakan pengaruh yang secara langsung dapat mensugesti perasaan bawahan untuk mengikuti perintah pimpinan. Diketahui bahwa bawahan cenderung akan mengikuti setiap tindakan pimpinan berdasarkan perilakunya, kondisinya, dan situasi kerjanya. Ciri pemimpin tersebut merupakan Pemimpin Transformasional yang secara *eksplisit* merupakan suatu variabel atau instrumen yang akan diuji dalam penelitian ini.

Hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks kepemimpinan secara ekonomis), tapi sudah transformasional lebih dari sekedar pertukaran "komoditas" pertukaran imbalan menyentuh sistem nilai (*value system*). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (*beliefs*), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan (Humphreys, 2002; dalam Maryam, 2009). Kantor Bupati Kabupaten Majene

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

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

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

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

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

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

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

Sumber Data

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

- a. Data primer yaitu Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah pegawai di kantor Bupati Kabupaten Majene.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yg terkait.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

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

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

2. Observasi

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

Populasi dan Sampel

Populasi

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

Sampel

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

Metode Analisis Data

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

Uji Validitas

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

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

Uji Reliabilitas (R)

Suharsimi Arikunto (2006: 154) menyatakan "Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali

pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Analisis Regresi Sederhana

Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Bupati kab. Majene, dengan menggunakan rumus (Djafar 2001:63) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai

a= Bilangan konstanta

X = Gaya kepemimpinan transformasional

b= Koefisien regresi

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis , dilakukan pengujian secara persial menggunakan uji t. Uji t akan menunjukkan seberapa jauh pengaruhnya variable independen. Untuk menguji apakah masing-masing variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat secara persial dengan menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan prestasi kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Maksud dari prestasi kerja pegawai adalah keberhasilan pegawai kantor Bupati Kabupaten Majene dalam melakukan pekerjaannya. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai pegawai tersebut. Prestasi kerja di ukur dengan dua indikator yaitu:

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

Variabel Independen

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

a. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

b. Motivasi Inspiratif

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

c. Stimulasi Intelektual

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

d. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan responden yang digunakan untuk mengetahui identitas responden secara umum, berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Penelitian ini, ditetapkan sebanyak 40 responden, dimana dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua telah dikembalikan dan telah dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Pada tabel diatas hasil penelitian, maka dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diteliti terdapat 21 responden atau sebanyak 52,5% yang berjenis kelamin laki-laki, dan 19 responden atau 47,5% berjenis kelamin perempuan. Pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 21 orang atau 52,5%.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 5.2

Karakteristik Berdasarkan Usia

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

Sumber: Data primer yang diolah 2017

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

3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Pada tabel 5.3 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 responden yang diteliti, yang berpendidikan S1 sebanyak 17 orang (42,5%) kemudian yang diteliti yang berpendidikan S2 sebanyak 8 orang (20%), kemudian berpendidikan D3 sebanyak 9 orang (22,5%), kemudian di ikuti yang berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 6 orang (15%). Tingkat responden yang terpilih ternyata yang terbanyak yaitu pada tingkat S1. Data menunjukkan bahwa 42,5 % responden yang berada pada tingkat pendidikan sarjana/S1.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.4

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

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

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Pada tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa yang telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang (30%), yang telah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 10 orang (25%), karyawan yang telah bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 9 orang (22,5%). Pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang lama bekerja yaitu 1-5 tahun dengan presentase 33,8%.

Deskripsi Variabel Penelitian

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

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

a. Kharisma

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

Tabel 5.5
Pesona atau daya tarik seorang pemimpin bisa menumbuhkan semangat kerja bawahannya

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada Tabel 5.5 tanggapan resonden tentang kharisma yaitu instansi perlu memperhatikan daya tarik seorang pemimpin dalam menumbuhkan semangat

kerja bawahannya terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 42,5% “sangat setuju” atau sebanyak 17 responden, 47,5% “setuju” atau sebanyak 19 responden dan 10% “kurang setuju” atau sebanyak 4 responden. Tidak ada responden yang menyatakan, “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kharisma yaitu dengan pertanyaan “saya senang dengan pemimpin yang kharismatik” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6
Saya menyukai pemimpin yang berwibawa dan memiliki daya tarik tersendiri

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

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

b. Motivasi Inspiratif

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

Tabel 5.7

Motivasi inspiratif dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan bawahan agar lebih mencintai pekerjaanya

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel diatas tanggapan responden tentang motivasi inspiratif menunjukkan bahwa seorang pemimpin dituntut untuk mampu memberikan dorongan-dorongan kepada bawahannya agar bisa lebih mencintai pekerjaanya terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 40% “sangat setuju” atau sebanyak 16 responden, 50% “setuju” atau sebanyak 20 responden dan 10% “kurang setuju” atau sebanyak 4 responden.

Tidak ada responden yang menyatakan “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai motivasi inspiratif yaitu dengan pertanyaan “Saya termotivasi dengan gairah yang ditunjukkan pemimpin dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis” maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

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

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

Total	40	100
--------------	----	-----

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

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

c. Stimulasi Intelektual

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

Tabel 5.9

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

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

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

Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai stimulasi intelektual yaitu dengan pertanyaan “Saya senang dengan pemimpin yang menerapkan stimulasi intelektual di dalam instansi” maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Saya senang dengan pemimpin yang menerapkan stimulasi intelektual di dalam instansi

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

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

d. Perhatian yang individual

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai perhatian yang individual yaitu dengan pertanyaan “Perhatian yang individual yang diberikan seorang pemimpin bisa membangkitkan semangat kerja individu” maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

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

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel diatas tanggapan responden tentang perhatian yang individual maka instansi perlu memperhatikan hal tersebut, terbukti dengan presentase yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 12,5% “sangat setuju” atau sebanyak 5 responden dan 65% “setuju” atau sebanyak 26 responden, 22,5% “Kurang Setuju” atau sebanyak 9 responden Tidak ada responden yang menyatakan “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai perhatian yang individual yaitu dengan pertanyaan “saya sangat senang dengan pemimpin yang selalu memberikan perhatian kepada bawahannya ” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12
saya sangat senang dengan pemimpin yang selalu memberikan perhatian kepada bawahannya

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

Total	40	100
-------	----	-----

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

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

Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

1. Efektivitas

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

Tabel 5.13

Keberhasilan pekerjaan yang saya kerjakan tidak lepas dari peran seorang pemimpin

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

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

menerima pujian dan penghargaan atas kualitas pekerjaan saya” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.14
Saya senang menerima pujian dan penghargaan atas kualitas pekerjaan saya

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

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

a. Efisiensi

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

Tabel 5.15
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.15 diatas tanggapan responden tentang efisiensi yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu” memiliki presentase yaitu 45% “sangat setuju” atau sebanyak 18 responden dan 40% “setuju” atau sebanyak 16 responden, 15% “kurang setuju” atau sebanyak 6 responden. Tidak ada responden yang “tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan presentase 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai efisiensi yaitu dengan pertanyaan “Dorongan atau nasehat yang di berikan pimpinan kepada bawahannya bisa membantu dalam mewujudkan efisiensi kerja” maka dapat disimpulkan pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.16
Dorongan atau nasehat yang di berikan pimpinan kepada bawahannya bisa membantu dalam mewujudkan efisiensi kerja

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

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2017

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

Analisis Data

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Uji validitas digunakan

untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas akan menguji variable yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variable penelitian yaitu variabel X memuat 8 pertanyaan dan variabel Y memuat 4 pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah : derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 40 - 2 = 38$, di dapat nilai $r_{tabel} = 0,411$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan dinilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Gozali : 2005). Berdasarkan analisis validitas dapat di tunjukkan pada tabel 5.17 dan 5.18 sebagai berikut :

Tabel 5.17

Hasil uji validitas variabel X

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

Tabel 5.18

Hasil uji validitas variabel Y

Butir Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai (r_{tabel})	Keterangan
Pernyataan 1	0,755	0,411	Valid
Pernyataan 2	0,657	0,411	Valid
Pernyataan 3	0,747	0,411	Valid
Pernyataan 4	0,595	0,411	Valid

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

2. Uji Reliabilitas (R)

Suharsimi Arikunto (2006: 154) menyatakan "Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.19 dibawah ini :

Tabel 5.19
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	8

Sumber : output SPSS 24.00

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

3. Analisis Regresi Sederhana

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

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstansta

b = Koefisien regresi

X = Gaya kepemimpinan transformasional

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

Tabel 5.20
Hasil Olah Data Regresi Linier Sederhana

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

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai (Y)

Sumber : output SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai a sebesar 3,101 sedangkan nilai b sebesar 0,425 secara rinci data dilihat dan hitungan analisis regresi linier sederhana terlampir. Dari nilai a dan b yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan linier regresi sederhana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai sebagai berikut: $Y = a + bX$ atau ($Y = 3,101 + 0,425X$) Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi sederhana. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Dalam pengujian hipotesis, terdapat uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai. Dan dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 24.00 dengan ketentuan bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis dapat diterima dan sebaliknya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis tidak dapat diterima.

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

Tabel 5.21

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

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

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai (Y)

Sumber : output SPSS 24.00

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

Pembahasan

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

transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten Majene. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,451$, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan memiliki tingkat signifikan tertinggi yaitu 0,00.

Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins, 2010). Menurut Robbins (2007) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut.

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

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

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Siagian (2003) yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai

keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sinaga (2010). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan bukti yang nyata bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten Majene.

PENUTUP

Simpulan

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

Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

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

Rolasmana. Meza. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan

Keputusan, dan Pemberian Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjungpinang. *Jurnal*. Tanjung Pinang: Universitas Maritim.

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

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

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

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

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

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