

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah)**

(Skripsi)

Oleh

MEI AYU WIDI PANGESTU



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah)

Oleh

MEI AYU WIDI PANGESTU

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan metode *explanatory research* dengan penyebaran kuisioner pada responden dengan jumlah sampel sebanyak 81 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah, yang dibuktikan dengan melihat uji analisis korelasi *product moment* sebesar $0,493 > 0,216$. Hasil tersebut juga diperkuat dengan uji t yang menunjukkan thitung sebesar $5,036 > ttabel$ yaitu sebesar 1,990 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Nilai koefisien determinasi nilai *R square* sebesar 0,243 atau 24,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 24,3% dan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan, sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES (Study at the Department of Education and Culture of Central Lampung Regency)

By

MEI AYU WIDI PANGESTU

This study aims to understand how much influence the transformational leadership toward employee performance of the Education and Culture Office of Central Lampung Regency. This type of research is quantitative using explanatory research method by distributing questionnaires to respondents with a total sample of 81 people. The results showed that the transformational leadership variable had a significant effect on the employee performance variable at the Education and Culture Office of Central Lampung Regency, as evidenced by looking at the product moment correlation analysis test of $0.493 > 0.216$. These results were also strengthened by the t test which showed tcount of $5.036 > t_{table}$ that is equal to 1.990 with a significant level of 0.000 . The significant level is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . The coefficient of determination of R square value is 0.243 or 24.3%. This shows that transformational leadership contributes 24.3% and influences employee performance variables. Meanwhile, the remaining 75.7% is influenced by other factors outside the independent variables in this study.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah)**

Oleh

MEI AYU WIDI PANGESTU

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)**

Nama : *Mei Ayu Widi Pangestu*

No. Pokok Mahasiswa : **1846021008**

Jurusan : **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. **Komisi Pembimbing**

Bendi Juantara, S.IP, M.A
NIP. 198809232019031011

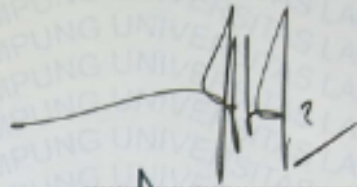
2. **Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**

[Signature]
Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP
NIP. 196112181989021001

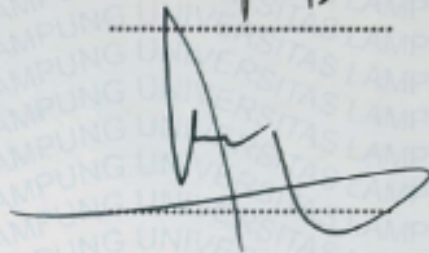
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Bendi Juantara, S.IP, M.A**



Penguji : **Drs. Aman Toto Dwijono, M.H**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **08 Maret 2022**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Lampung, maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan sebutan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 04 Maret 2022



Mei Ayu Widi Pangestu
NPM. 1846021008

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Desa Sidodadi Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung pada tanggal 26 Mei 2000. Putri sulung dari pasangan Bapak Agus Jumono dan Ibu Puji Rahayu. Penulis menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-kanak Islam Terpadu Bustanul Ulum (TKIT) pada tahun 2006, pendidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bustanul Ulum pada tahun 2012, menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Bustanul Ulum pada tahun 2015, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Terusan Nunyai pada tahun 2018.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2018 melalui jalur penerimaan Simanila Pararel. Penulis melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah Selama 6 Bulan pada bulan Agustus-Januari pada tahun 2021. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bandar Sakti Kecamatan Terusan Nunyai, Kabupaten Lampung Tengah selama 40 hari pada bulan februari-maret.

MOTTO

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا

“Barang siapa bertakwa kepada Allah niscaya Allah akan menjadikan kemudahan dalam urusannya.” (QS. Ath-Thalaq:4)

Miliki cukup keberanian untuk memulai dan cukup hati untuk menyelesaikan.” –
(Jessica NS Yourko)

Jangan mundur sebelum mencoba. Beban berat itu hanya ada di kepala. Coba dulu akan terbiasa.

(Viko Julianto)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT, dan dengan segala kerendahan hati.

Sebuah karya kecil ini, ku persembahkan kepada:

Kedua orang tuaku tersayang Ayahanda Agus Jumono dan Ibunda Puji Rahayu yang senantiasa selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, cinta kasih, tetesan keringat, motivasi, moriil dan materiil dan tenaga serta pikiran yang tiada henti kalian berikan padaku, dalam setiap perjalanan panjang hidupku. Terima kasih atas semua yang telah kalian berikan kepadaku secara tulus dan ikhlas tanpa mengharapkan balasan sedikitpun.

Kepada Adik Laki-Lakiku Fiqih Yusuf Abimanyu dan Adik Perempuanku Khanza Kahiyang Ramadhani, Kakek dan Nenekku, serta semua saudaraku tersayang. Kalian merupakan orang-orang yang aku sayangi, yang selalu ada disaat suka maupun duka. Terima kasih untuk semua yang telah kalian berikan kepadaku.

Kepada seluruh sahabat dan seseorang yang spesial terima kasih telah menjadi rumah untuk berbagi kesedihan, keceriaan, dan semangat dalam berbagai situasi.

Kepada teman-teman seperjuanganku di Jurusan Ilmu Pemerintahan, semoga ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat untuk agama, nusa, dan bangsa.

Serta

Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-NYA hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah)** " adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan di Universitas Lampung.

Penulis sadar bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun terhadp skripsi yang sederhana ini guna lebih bermanfaat dikemudian hari.

Skripsi ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penullis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Ida Nurhaida, M.Si. , selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian;
2. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung atas izin dan bimbingannya;
3. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A. selaku pembimbing akademik, atas bimbingan dan nasihat kepada penulis selama masa studi.
4. Bapak Bendi Juantara S.IP, M.A selaku Pembimbing utama, atas bimbingan, motivasi, arahan, kritik ,saran, dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi dalam penyusunan skripsi;

5. Bapak Drs. Aman Toto Dwijono, M.H. selaku Penguji utama atas bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran, dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi dan penyusunan skripsi;
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
7. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
8. Bapak Yos Devera S.Pd., MM. selaku sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah yang telah memberikan izin penelitian di Instansi tersebut;
9. Ibu Sugiarsih S.Pd. selaku Kepala sub bagian umum kepegawaian sekaligus petugas pembimbing lapangan magang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah yang telah memberikan izin penelitian di Instansi tersebut;
10. Bapak dan Ibu Pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama penelitian;
11. Orang tua penulis : Bapak Agus Jumono dan Ibu Puji Rahayu yang selalu hadir dalam segala hal baik memberikan doa, kasih sayang, semangat, motivasi, moriil dan materiil serta saran kepada penulis. Untuk bapakku terimakasih telah membimbing anakmu memberikan yang terbaik sampai saat ini dan untuk ibuku terimakasih telah telah menjadi sosok ibu yang luar biasa, yang telah sabar mendidik anak-anak mu, semoga Allah senantiasa melindungi kalian berdua.
12. Kedua adikku Fiqih Yusuf Abimanyu dan Khanza Kahiyang Ramadhani yang selalu memberi semangat, beserta keluarga besarku yang tercinta, terimakasih atas dukungan dan motivasinya, keluarga terbaik yang Allah SWT. Berikan kepadaku.

13. Rekan-rekan Jurusan Ilmu Pemerintahan 2018, kelas reguler A, reguler B, dan kelas pararel yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas kekeluargaan, semangat, dan kerjasama selama ini;
14. Grup sissy open bo (Belajar Online) , Rifdah Rohadatul Aisy, Dian Risma Puteri, Tika Selfira, dan Widia Suryani, atas semangat, dukungan, dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini;
15. Grup KKN Desa Penari, Fasya Ananda, Mira Antika, Nevi Ristiani, Dian Risma Puteri, Widia Suryani, terimakasih atas dukungan pelukan canda tawa serta senyuman yang kalian berikan selama beberapa tahun terakhir, terimakasih juga atas semangat, dukungan, dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini;
16. Viko Julianto atas segala dukungan, selalu ada suka maupun duka, dan memberi semangat dalam proses penyelesaian skripsi.

Semoga akhir tugas yang sederhana ini dapat bermanfaat dan berguna bagi siapapun yang membacanya. Penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan mereka terhadap penulis. Aamiin.

Bandar Lampung, 08 Maret 2022

Penulis

Mei Ayu Widi Pangestu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
A. Manfaat Teoritis.....	10
B. Manfaat Praktis	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Konsep Kepemimpinan.....	12
2.1.1 Definisi Kepemimpinan.....	12
2.1.2 Fungsi Kepemimpinan.....	13
2.1.3 Indikator Kepemimpinan.....	14
2.2 Konsep Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.2.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.2.3 Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	21
2.3 Konsep Kinerja Pegawai.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	22
2.3.2 Membangun Kinerja Pegawai.....	24
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	27
2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	30

III.	METODE PENELITIAN	32
3.1	Lokasi Penelitian	32
3.2	Jenis Penelitian.....	32
3.3	Definisi Konseptual Variabel	33
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.5	Populasi dan Sampel	36
3.6	Sumber Data	37
3.7	Teknik Pengumpulan Data	37
3.8	Teknik Pengukuran Data.....	38
3.9	Teknik Pengelolaan Data	39
3.10	Pengujian Instrumen	40
3.11	Teknik Analisis Data	42
3.12	Pengujian Hipotesis	43
IV.	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum.....	45
	a. Profil Wilayah.....	45
	b. Geografi.....	45
4.2	Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.....	46
4.3	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.....	46
4.4	Tugas Pokok dan Fungsi.....	47
	a. Tugas Pokok dan Fungsi Instansi.....	47
	b. Tugas Pokok Dan Fungsi Jabatan Struktural.....	48
4.5	Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.....	50
4.6	Sarana dan Prasarana di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.....	50
V.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1	Hasil Karakteristik Responden.....	52
	a Berdasarkan jenis kelamin.....	52
	b Berdasarkan usia.....	53
	c Berdasarkan pendidikan terakhir.....	53
	d Berdasarkan masa kerja.....	54
5.2	Pengujian Instrumen.....	55
	a Uji validitas.....	55
	b Uji reliabilitas.....	57
5.3	Teknik Analisis Data.....	58
	a Uji normalitas.....	58
	b Uji homogenitas.....	60
	c Uji linieritas.....	61

5.4	Pengujian Hipotesis.....	62
a	Analisis regresi sederhana.....	62
b	Uji t.....	65
c	Pengujian koefisien.....	66
5.5	Hasil Interpretasi Data SPSS.....	67
5.6	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	67
5.7	Indikator kinerja pegawai.....	73
5.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	81

VI. PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	82
6.2	Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Pegawai	4
2. Perilaku Pegawai	7
3. Penelitian Terdahulu.....	8
4. Definisi Operasional.....	33
5. Instrument Skala Likert.....	37
6. Sarana dan fasilitas.....	50
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
11. Hasil Uji Validitas	56
12. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	57
13. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	57
14. Hasil Uji homogenitas	60
15. Hasil Uji Linieritas	61
16. Koefisien Regresi Sederhana.....	62
a. Koefisien.....	62
b. Uji Nilai Signifikan	62
c. Koefisien Regresi Sederhana.....	63
d. Korelasi.....	64
17. Hasil Uji T	65
18. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Diagram Nilai Prestasi Kerja PNS Disdikbud	6
2. Kerangka Pikir	29
3. QQ Plot Variabel X (Gaya kepemimpinan Transformasional)	59
4. QQ Plot Variabel Y (Kinerja Pegawai)	59
5. Diagram indikator pengaruh idealisme.....	68
6. Diagram indikator motivasi inspirasional.....	69
7. Diagram indikator stimulasi intelektual.....	71
8. Diagram indikator pengaruh konsiderasi individual	72
9. Diagram indikator pengaruh kualitas.....	74
10. Diagram indikator pengaruh kuantitas.....	75
11. Diagram indikator pengaruh ketepatan waktu	77
12. Diagram indikator pengaruh efektifitas	78
13. Diagram indikator pengaruh kemandirian	80

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang ada di dalam sebuah organisasi untuk, menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia didalam organisasi wajib diarahkan dan diberdayakan oleh sebuah gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan organisasi bisa tercapai menggunakan baik. Peran sumber daya manusia bukanlah sebuah objek seperti mesin dan roda, akan tetapi menjadi subjek penggerak serta pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial sebab perannya menjadi subyek pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional organisasi.

Organisasi yaitu, suatu tempat bagi orang-orang untuk berkumpul serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pada organisasi tentunya perlu adanya susunan struktur pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu, perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Sudarsono (2006, h.67) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja.

Perkembangan dunia organisasi akan terlaksana dengan baik bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peranan dan dukungan dari pimpinan organisasi. Pemimpin dan kepemimpinan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai agar dapat

melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep, visi, misi yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan dorongan, memberikan semangat, serta memberikan motivasi terhadap pegawai. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bahkan kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang serasi dengan para karyawannya dan juga membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja pegawai sehingga dapat menimbulkan niat dan kinerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepemimpinan yang baik mampu menjelaskan bagaimana menyelesaikan pekerjaan, daripada memaksa seseorang untuk melakukan pekerjaan itu. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya.

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang umumnya disebut pegawai, yang mempunyai kemampuan, kualitas, harapan, dan dorongan. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran pimpinan dan dukungan dari bawahan yang mempunyai komitmen dan usaha kolaborasi untuk mewujudkan visi, misi, dan apa yang menjadi tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Faktor keberhasilan suatu organisasi salah satunya terletak di gaya kepemimpinan serta pula kedisiplinan pegawai dalam mengerjakan/melaksanakan tugas mereka. Dengan melihat fenomena yang sudah tidak heran lagi penurunan kinerja pegawai sering terjadi di lingkungan kerja, baik itu disebabkan karena kurangnya konsentrasi, pusing dalam bekerja atau bahkan kurangnya motivasi baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain atau bahkan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung kepada kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan setiap anggotanya, dan hal ini merupakan kecakapannya dalam pelaksanaan kepemimpinan sehingga dapat memecahkan masalah yang ia hadapi. Pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan untuk mampu mempengaruhi pegawainya sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Pemimpin merupakan panutan dalam suatu organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (*from up to bottom*). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi alat penggerak perubahan (*transformation*) organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai mampu menghadapi perubahan dan menyikapi sifat pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Burns (1978) salah satu penggagas yang menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan pada seorang pemimpin yang perlu memotivasi para bawahan mereka atas tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Pemimpin transformasional juga harus mampu membangun komunikasi dan dapat mengartikulasi visi serta misi dalam sebuah organisasi, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan serta keyakinan diri bawahan yang akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja. Pemimpin transformasional cenderung untuk mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara lebih jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk berkinerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Yuki (2005:305) menjelaskan bahwa terdapat dua sifat gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: mengembangkan visi, mengembangkan komitmen dan kepercayaan. Bagi organisasi atau perusahaan visi itu berfungsi sebagai alat penentu arah dari seluruh kegiatan, dimana visi tersebut dapat mengarahkan

para pegawai bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat memudahkan pengambilan keputusan, serta mengembangkan inisiatif pegawai. Komitmen orang-orang yang ada dalam organisasi juga akan menentukan bagaimana kelangsungan hidup organisasi.

Sebagai implementasi dari Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Susunan Daerah Kabupaten Lampung Tengah serta Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 34 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lampung Tengah mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan di Bidang Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Dalam Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah pada Tahun 2021 didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 101 orang yang terdiri dari 66 orang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai honorer 35 orang, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel. 1 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Sub Bagian Perencanaan dan pelaporan	4
4	Sub Bagian Keuangan	7
5	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (UP)	13
6	Bidang Pendidikan Dasar (DIKDAS)	11
7	Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)	11

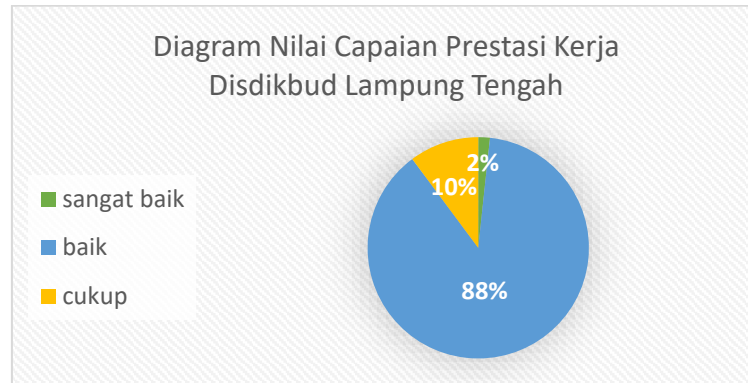
8	Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal (PAUDNI)	9
No	Bagian	Jumlah
9	Bidang Kebudayaan	9
	Jumlah(PNS)	66
	Tenaga Kerja Sukarela (TKS)/ Honorer	35
	Jumlah Pegawai	101

(Sumber : Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah)

Terlihat pada tabel tersebut, dimana jumlah pegawai tertinggi terdapat pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (UP), sedangkan pegawai dengan jumlah terendah terdapat pada jabatan Sub Bagian Keuangan. Berdasarkan hasil *interview* yang dilakukan peneliti kepada Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah terlihat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan adanya dorongan dari pemimpin kepada bawahan agar bisa menciptakan kinerja yang lebih tinggi dan baik melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepala Dinas seringkali memberikan arahan-arahan kepada bawahan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Pemimpin juga mampu membangun komunikasi dengan baik dengan bawahan. Seringkali pemimpin mengadakan rapat dengan bawahan untuk mengevaluasi program yang telah berjalan, dan kinerja pegawai yang memang dituntut untuk berintegritas, berkomitmen yang dapat menggambarkan keberhasilan visi dan misi dalam organisasi. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah, maka dilakukan pengukuran dengan penilaian prestasi kerja, yang mencakup sasaran kerja pegawai (SKP).

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat pada Gambar diagram 1 di bawah ini:



Gambar 1. Diagram Nilai Capaian Prestasi Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Tengah.

(Sumber: data diolah Peneliti, 2021)

Data diatas merupakan data penilaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah kepada 59 Pegawai Negeri Sipil. Data diagram diatas menunjukkan terdapat kinerja pegawai yang masuk ke dalam kategori sangat baik 2% dengan jumlah 1 orang, yang masuk ke dalam kategori baik 88% dengan jumlah 52 orang, dan yang masuk kedalam kategori cukup 10% dengan jumlah 6 orang.

Namun kenyataan di lapangan, pegawai yang mendapatkan penilaian baik tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. kinerja pegawai dirasa kurang dan kurang berpedoman pada visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut . Selama peneliti melakukan Praktek Kerja Lapangan \pm 3 Bulan yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah masih adanya indikasi biaya administrasi untuk mengurus suatu dokumen di bidang tertentu. Dari hasil wawancara dengan dua orang guru honor yang mengurus surat keterangan Dinas, yang dapat saya ambil kesimpulan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk membuat suatu berkas lumayan lama, namun jika mereka memberikan biaya (uang), berkas itu akan segera diurus dan dibuatkan. Kenyataan itu berbading terbalik dengan visi dan misi yang ada.

Padahal sudah tertera di *banner* dalam pintu masuk bahwasanya visi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah itu sendiri terselenggaranya pelayanan pendidikan dan kebudayaan yang cepat, tanggap dan bersih, serta memiliki misi 1). Meningkatnya layanan pendidikan yang cepat dan tanggap dan bersih, 2). Meningkatnya layanan pendidikan yang berkualitas, 3). Meningkatnya tata tertib administrasi. Tidak hanya itu sikap disiplin kerja yang baik pada pegawai juga mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya di dalam suatu organisasi.

Pada bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan pegawai sering melakukan kesalahan-kesalahan misal, dalam hal pembuatan/pengetikan surat keterangan Dinas untuk keperluan Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), seringkali staf bidang tertentu mengandalkan pegawai honorer untuk mengerjakan tugas mereka, waktu penyelesaian dalam pelayanan dirasa kurang tepat waktu dan pegawai yang bertugas terkadang sering tidak ada di kantor saat jam kerja berlangsung jadi, jika ada seseorang yang ingin di layani, membuat, atau mengambil berkas ataupun ingin bertemu dengan pegawai yang bersangkutan, terpaksa orang tersebut harus kembali ke kantor keesokan harinya. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah terlihat berada dalam kategori kurang. Hasil observasi, kurangnya disiplin kerja yang dimiliki disebabkan pegawai yang terlihat masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati aturan-aturan yang ada seperti :

Tabel.2 Perilaku Pegawai

No	Perilaku Pegawai
1	Sering datang ke kantor terlambat
2	Sering pulang lebih awal dari jam pulang yang telah ditetapkan
3	Pelanggaran tata busana ke kantor (memakai sandal, memakai kaos saat bekerja, dan lain-lain)

(Sumber: data diolah Peneliti,2021)

Berdasarkan Surat Edaran Bupati Lampung Tengah tanggal 25 oktober 2021 tentang Perubahan Penetapan Hari dan Jam Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2021, yang mengatur sistem kerja aparatur sipil negara pada perangkat daerah yaitu pengaturan jam kerja masuk pukul 08.00 WIB-16.00 WIB untuk hari senin-kamis dan untuk jum'at pukul 08.00 WIB-16.30 WIB. Sikap disiplin kerja yang baik pada pegawai akan mendorong semangat untuk bekerja yang berdampak pada kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Menurut Setyawan dan Wahidin (2006), disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, karena dengan disiplin kerja yang tinggi organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai segala tujuan organisasi dengan baik pula.

Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini tentunya memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki focus atau obyek yang berbeda, hal itu dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2 : Penelitian terdahulu

Nama	Judul	Jenis	Hasil
Nafiuddin (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta	Jurnal	Hasil risetnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Risambessy (2008)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Burnout, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Jurnal	Hasil penelitian menyimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Didit Setyo (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Jurnal	Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja karyawan (Z) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
Wayan Gede (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)	Jurnal	Hasil dari penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan, (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan.
Astria Khairizah (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)	Jurnal	Secara bersama-sama semua variabel mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2021)

Dari beberapa penelitian sejenis yang telah peneliti uraikan merupakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai belum ada penelitian yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.”

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah peneliti merumuskan masalah, untuk melihat seberapa besar Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dapat berpengaruh signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y_1) pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui seberapa besar Kepemimpinan Transformasional dapat Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Sumbangan pemikiran pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menaruh, menambah wawasan dan pengalaman dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah dalam mengelola sumber daya manusia agar tercapai visi dan misi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai dan juga sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan bahan perbandingan bagi penelitian sejenis bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepemimpinan

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses yang berpengaruh yang membedakan seorang pemimpin dengan tindakan mereka, dan juga mendorong sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Babatunde, 2015). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang eksekutif dapat mengarahkan, membimbing dan memengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu dalam situasi tertentu (Iqbal dkk, 2015). Seorang pemimpin digambarkan sebagai stimulasi intelektual. Tepatnya, penting bagi para pemimpin untuk merangsang secara intelektual. Para pemimpin harus dapat mempertanyakan segala sesuatu mulai dari asumsi sederhana hingga status quo. Menemukan solusi kreatif dan inovatif untuk masalah spesifik dan kompleks dianggap sebagai bukti perilaku yang merangsang intelektual pemimpin.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah prosedur untuk memengaruhi orang-orang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan memiliki banyak jenis, sehingga sulit untuk memilih jenis kepemimpinan spesifik dan menyebutkan bahwa itu akan sesuai dengan semua konteks. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan tertentu yang menjadi pilihan utama. Pemilihan jenis kepemimpinan yang tepat tergantung pada konteks, situasi, dan pengikut (Al-Malki & Juan, 2018).

Lingkungan internal dan eksternal organisasi telah berubah dengan cepat selama dua dekade terakhir setelah revolusi teknologi informasi dan perubahan ini menuntut gaya kepemimpinan yang baru, yang harus lebih partisipatif dan suportif serta kurang mengarahkan dan otoritatif. Teori-teori baru kepemimpinan yang berkembang dalam beberapa tahun terakhir diantaranya yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, dalam Al-Khajah, 2018). Tidak dapat dihiraukan lagi bahwasanya baik secara individual maupun secara kelompok, pemimpin tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pemimpin membutuhkan kelompok orang lain, yang dengan istilah dikenal dengan bawahan yang digerakkan sedemikian rupa sehingga bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsih kepada organisasi.

2.1.2 Fungsi kepemimpinan

Campbell (dalam Campbell & Wiernik, 2015) memaparkan bahwa terdapat beberapa fungsi dari kepemimpinan, yaitu:

- a. *Consideration, support, person-centered* (Pertimbangan, dukungan, perhatian pada orang)

Memberikan pengakuan dan dorongan, menjadi suportif ketika orang-orang di bawah tekanan, memberikan umpan balik yang membangun, membantu orang lain dengan tugas-tugas sulit, dan membangun jaringan dengan dan di antara yang lainnya.
- b. *Initiating structure, guiding, directing* (Memulai struktur, membimbing, mengarahkan)

Menyediakan penugasan tugas, menjelaskan metode kerja, mengklarifikasi peran kerja, dan menyediakan alat, pengetahuan kritis, dan dukungan teknis.
- c. *Goal emphasis* (Penekanan tujuan)

Mendorong antusiasme dan komitmen untuk tujuan kelompok / organisasi dan menekankan misi penting yang harus dicapai.

- d. *Empowerment, facilitation* (Pemberdayaan, fasilitasi)
Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain, mendorong partisipasi, dan memungkinkan diskresi dalam pengambilan keputusan.
- e. *Training, coaching* (Pelatihan, pembinaan)
Memberikan pelatihan dan instruksi satu-satu tentang cara menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, bagaimana berinteraksi dengan orang lain, dan bagaimana menghadapi hambatan dan kendala.
- f. *Serving as a model* (Model Pelayanan)
Mencontohkan perilaku yang tepat terkait dengan berinteraksi dengan orang lain, bertindak tidak mementingkan diri sendiri, bekerja di bawah kondisi yang merugikan, bereaksi terhadap krisis atau stres, bekerja untuk mencapai tujuan, menunjukkan kepercayaan diri dan antusiasme, dan menunjukkan perilaku yang berprinsip dan etis.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Sondang (2003) berpendapat, tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) **Iklim saling mempercayai**
Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
- 2) **Penghargaan terhadap ide bawahan**
Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan

tugas- tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional. Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017,p.13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti

keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.2 Konsep Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin merubah asosiasi pengikutnya kepada kesempatan dan tantangan dengan cara yang baru serta secara aktif mau mengoptimalkan pengembangan pengikutnya dan kelompoknya (Bass & Avolio, 2003). Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan wawasan kreatif, kegigihan, energi, intuisi, dan kepekaan terhadap karyawan untuk mendapatkan tujuan atau keinginan organisasi dan memiliki dampak yang luar biasa pada karyawan (Prabowo, Noermijati & Dodi, 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional ini berfokus pada pengembangan pengikut dan mempertimbangkan kebutuhan mereka. Kepemimpinan transformasional disini bertindak sebagai penghubung yang kuat antara pengikut dan pemimpin, untuk mengembangkan pemahaman yang jelas terkait dengan tingkat motivasi. Pemimpin transformasional bekerja berdasarkan pendekatan yang seimbang. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa mereka membantu para bawahan untuk memecahkan beberapa

masalah yang menantang sekaligus mengajari mereka upaya untuk mengatasi masalah tersebut. Kasus kepemimpinan transformasional berkaitan dengan meningkatkan tingkat motivasi, kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, dan kinerja yang lebih tinggi (Al-Malki & Juan, 2018).

Pemimpin transformasional mengubah keterampilan, kemampuan, nilai-nilai, dan kepercayaan para pengikut mereka. Pemimpin memotivasi para bawahannya secara internal dengan memengaruhi sikap dan asumsi mereka. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mengartikulasikan dan mengomunikasikan visi yang menarik kepada pengikut mereka yang menginspirasi dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Odunlami dkk, 2017). Pemimpin transformasional harus memiliki sikap jujur serta menjunjung tinggi integritas. Mereka menetapkan tujuan yang jelas dan mengomunikasikan tujuan mereka kepada para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional ini berkembang di lingkungan yang mana para pemimpin dan pengikut mereka terlibat secara positif untuk perbaikan organisasi (Nwokocha dan Iheriohanma, 2015).

Pemimpin transformasional tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kemampuan pengikut mereka tetapi juga menyelaraskan tujuan pengikut dengan tujuan organisasi (Rasool, Arfeen, Mothi, dan Aslam, 2015). Pemimpin diharapkan untuk menetapkan tujuan yang jelas untuk bawahan mereka (Al-Malki & Juan, 2018). Pemimpin transformasional harus dapat membantu tim mereka mencapai tujuan yang lebih besar melalui penggunaan perilaku berikut: menumbuhkan kepercayaan dan kerja sama dan menginspirasi orang lain dengan memimpin dengan memberi contoh: mengartikulasikan visi positif untuk masa depan (motivasi inspirasional); mendorong orang lain untuk berpikir secara inovatif tentang penyelesaian masalah (stimulasi intelektual), dan mendorong pengembangan dan pemberdayaan

pribadi (pertimbangan individual) (Perreault, Cohen & Blanchard, 2016).

Kepemimpinan transformasional diamati ketika para pemimpin mendorong pengikut untuk meningkatkan tingkat moral, motivasi, kepercayaan, persepsi, dan koalisi mereka dengan tujuan organisasi. Burns menekankan lebih lanjut bahwa seorang pemimpin transformasional perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang tujuan yang diperlukan untuk menjadi sukses dan pandai dalam menjelaskan tujuan-tujuan tersebut dan metode yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Rich, dalam Nawoseing'ollan & Roussel, 2017).

2.2.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan analisis meta yang dilakukan oleh Lovie, Kroek dan Sivasubramaniam (dalam Gary Yukl, 2000:307) menemukan tiga indikator kepemimpinan transformasional yaitu :

a. Karisma

Karisma artinya suatu perilaku individu yang memberikan inspirasi, dukungan dan penerimaan bagi bawahan. Dalam model kepemimpinan transformasional, karisma diartikan sebagai pola perilaku yang mencerminkan kewibawaan dan keteladanan, Balitbang (2003:17). Seorang pemimpin yang memiliki karisma akan lebih mudah dalam mengajak dan mempengaruhi para pegawai untuk secara bersama-sama mengembangkan dan memajukan organisasi. Berdasarkan uraian di atas aspek-aspek perilaku, bahwa karisma adalah :

- 1) Keteladanan
- 2) Berlaku jujur
- 3) Kewibawaan
- 4) Memiliki semangat
- 5) Pujian yang beralasan

6) Menggunakan ekspresi wajah yang hidup

b. Pertimbangan Individual

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

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

c. Stimuli Intelektual

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

- 1) Inovatif
- 2) Profesionalisme
- 3) Penilaian diri (*Self assessment*)
- 4) Mengembangkan ide baru

- 5) Kepemimpinan kolektif
- 6) Kreatif

Joo, Jun Yoon, dan Jeung, (2012) mempresentasikan dalam studinya bahwa karyawan lebih puas dan berkomitmen pada organisasi mereka ketika ada lingkungan yang ramah, pemimpin mereka memiliki keberanian untuk membagikan visinya dan mengartikulasikan misi dengan ramah dan baik. Sebagian besar bawahan mengharapkan pemimpin mereka untuk dapat berpartisipasi dan berbagi pemikiran ketika membuat keputusan secara bersama-sama (Nawoselng'ollan & Roussel, 2017).

Berdasarkan seluruh penjelasan mengenai kepemimpinan transformasional yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan bawahan dan mempertimbangkan kebutuhan bawahannya terutama pada pengembangan sistem nilai keseluruhan pegawai, pengembangan moralitas, keterampilan, dan pemimpin dapat membangun artikulasi visi, misi, untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2.2.3 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2001:224) Penentuan dimensi kepemimpinan transformasional ada 4 (empat) yaitu:

1. Pengaruh idealisme

Dalam dimensi ini diukur berdasarkan dua indikator, yaitu kebanggaan dan kepercayaan.

2. Motivasi inspirasional

Dimensi ini diukur berdasarkan dua indikator, yaitu motivasi pencapaian tujuan dan motivasi pengembangan.

3. Stimulasi intelektual

Dimensi ini diukur berdasarkan dua indikator, yaitu stimulasi ide baru dan stimulasi penyelesaian masalah.

4. Konsiderasi individual

Dimensi ini diukur berdasarkan dua indikator, yaitu adanya perhatian dan penghargaan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Fahmi (2011:2) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Dimensi kinerja pegawai menurut Dharma (2003:355) yaitu : (1) Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, (2) Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, (3) Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan yaitu suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Robbins (2003) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari

produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Sedangkan Baron dan Greenberg (1990) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan job performance, work outcomes, task performance.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Siahaan (2007), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Untuk mengetahui kiteria seseorang karyawan atau organisasi. Maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi pereusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan.

Bangun (2011), berpendapat sistem manajemen kinerja (performance management system) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistim manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaanya. Sedangkan menurut Gary Yukl dalam bukunya *Leadership in organization (kepemimpinan dalam organisasi)* (1998 :77) menyatakan : “Kinerja menjadi lebih baik, sebagian karena tujuan yang spesifik membantu usaha dari para bawahan ke arah kegiatan-kegiatan yang produktif dan sebagian karena tujuan-tujuan yang menantang mendorong usaha bawahan ketingkat yang lebih tinggi dalam melakukan pekerjaan”

Dari pendapat-pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebagai dasar penilaian hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai menurut indikator yang berlaku sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, serta perannya di dalam organisasi, dan memiliki tujuan untuk mendorong bawahan untuk meningkatkan pekerjaannya.

2.3.2 Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui pendekatan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baikakan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut

1. Penentuan gaji.

Hasil deskripsi jabatan akan menjadi dasar ukuran untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi , dan nantinya dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data perbandingan dalam persaingan dalam organisasi.

2. Seleksi pegawai.

Deskripsi jabatan sangat pentingdalam penerimaan seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar pada jabatan tertentu.

3. Orientasi.

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4. Penilaian Kinerja.

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana seharusnya tugas itu dipenuhi.

5. Pelatihan dan pengembangan.

Deskripsi jabatan menunjukkan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan pengembangan untuk membantu pegawai dalam pengembangan karier di perusahaan.

6. Uraian dan perencanaan organisasi.

Perkembangan awal dari deskripsi ditunjukkan untuk melihat kelebihan dan kekurangan dalam bertanggung jawab. Dalam hal ini dapat menjelaskan sebagaimana pegawai dapat seimbang dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab.

7. Uraian tanggung jawab.

Deskripsi jabatan akan membantu pegawai (individu) untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

1. Faktor Individu

Faktor ini meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor ini meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Yaitu meliputi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan imbalan.

Sedangkan menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- a. *Barriers*, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses

- bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya.
- b. *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
 - c. *Consequence*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.
 - d. *Feedback*, yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan.
 - e. *Knowledge/skill dan Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, Gomez dalam Kaswan (2012 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu :

1. Faktor kemampuan, yang mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
2. Faktor motivasi , dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

2.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016:260) mengatakan indikator kinerja yaitu, alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Efektifitas biaya disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan

sumber daya . Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian (*Independent*)

Kemandirian adalah tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Bernadin & Russell (1993) mengemukakan dalam Siahaan (2007) mengajukan enam kriteria/indikator mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

Menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timelines*)

Sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas Biaya (*Cost-Efectivenese*)

Sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material).

5. Kebutuhan Pengawas (*Need for supervisor*)

Tingkat sejauhmana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.

6. Pemeliharaan (*Interpersonal impact*)

Menyangkut sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan bekerjasama diantara karyawan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari beberapa penjelasan diatas peneliti menentukan indikator yang akan dijadikan sebagai variabel kinerja karyawan pada penelitian ini adalah Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*) Ketepatan Waktu (*Timelinnes*) Efektifitas (*Cost Effectivennes*), Kemandirian (*Independent*).

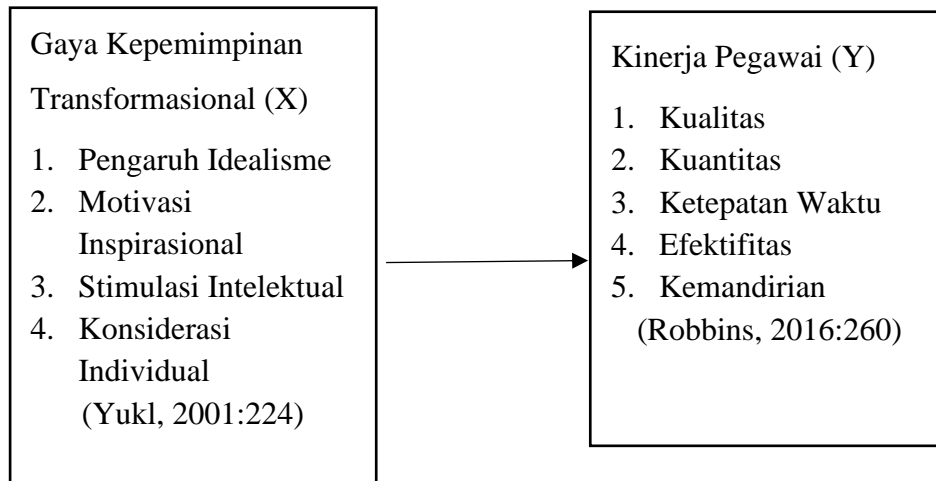
2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Dalam suatu organisasi, pegawai atau karyawan termasuk ke dalam sumber daya . pegawai dalam suatu organisasi merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting untuk peningkatan kinerja pegawai. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal pokok dalam memelihara kelangsungan hidup suatu organisasi. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang ada pada suatu organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang dinilai mampu menghadapi perubahan dan menyikapi sifat pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan pada seorang pemimpin yang perlu memotivasi para bawahan mereka atas tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.

Pemimpin transformasional juga harus mampu membangun komunikasi dan dapat mengartikulasi visi serta misi dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dua sifat gaya, yaitu: mengembangkan visi, mengembangkan komitmen dan kepercayaan. Bagi organisasi atau perusahaan visi itu gunanya adalah sebagai penentu arah dari seluruh kegiatan, dimana visi tersebut dapat mengarahkan para pegawai bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat memudahkan pengambilan keputusan, serta mengembangkan inisiatif pegawai. Komitmen orang-orang yang ada dalam organisasi akan menentukan bagaimana kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya itu, kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan memiliki kewajiban untuk memotivasi pegawai sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Pada hakikatnya gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur pendukung yang berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Dengan demikian, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai merupakan fokus dalam penelitian ini.

Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) yaitu, Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*) Ketepatan Waktu (*Timelinnes*) Efektifitas(*Cost Effectivennes*), Kemandirian (*Independent*).

Adapun kerangka pemikiran dapat di lihat pada bagan berikut:



Gambar 2. Kerangka Pikir
(Sumber: data diolah peneliti, 2021)

Dari kerangka pemikiran di atas, selanjutnya disusun dua hipotesis penelitian meliputi:

1. Ada pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.
2. Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah, yang berada di Jalan Jenderal Hi. Muchtar Nomor 01, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah dalam kurun waktu kurang lebih 5 bulan. Alasan peneliti memilih penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah dikarenakan lokasi ini dekat dengan tempat tinggal, mudah dijangkau dan ekonomis. Selain itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2 Tipe Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan *explanatory research*. Jenis penelitian *explanatory research* bertujuan untuk menguji teori. Menurut Ferdinand (2006:5), metode *explanatory research* membangun teori yang dikembangkan, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian yang bertujuan membangun proporsi dan hipotesis serta penelitian yang bertujuan menguji hipotesis.

Menurut Sugiyono (2012:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk menguji hipotesis yang

sudah di rumuskan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen (x) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, variabel dependen (y) kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.

3.3 Definisi Konseptual Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Ferdinand, 2006:77), penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen yaitu:

1. Variable Independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

Gaya kepemimpinan transformasional, Burns (1978) yang menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan pada seorang pemimpin yang perlu memotivasi para bawahan mereka atas tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Pemimpin transformasional juga harus mampu membangun komunikasi dan dapat mengartikulasi visi suatu organisasi.

2. Variable Dependen (Kinerja Karyawan)

Siahaan (2007), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Secara umum definisi operasional adalah operasionalisasi dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan untuk mengaplikasikannya di lapangan. Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, untuk menghindari penyimpangan dan memberi arah dalam menafsirkan konsep-konsep yang ada maka dalam penelitian ini dilakukan secara operasional (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1989:37). Mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian operasionalisasi dari penelitian ini

Tabel 3. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) Menurut Yukl, (2001 : 224)	Pengaruh Idealisme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin mampu mengambil keputusan bersama 2. Pemimpin menjadi teladan bagi bawahan. 3. Pemimpin mampu membangun komunikasi
	Motivasi Inspirasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin menginspirasi bawahan dengan rencana di masa depan 2. Pemimpin mengembangkan kreatifitas bawahan 3. Pemimpin dapat mengendalikan bawahan 4. Pemimpin bertanggung jawab 5. Pemimpin mampu mengendalikan emosi
	Stimulasi Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan motivasi 2. Pemimpin mengembangkan komitmen kepada bawahan 3. Pemimpin dapat memberikan ide-ide baru untuk organisasi.
	Konsiderasi Individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memperdulikan perasaan bawahan. 2. Pemimpin percaya kepada bawahan 3. Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih aktif bekerja

Kinerja Pegawai (Y) Menurut Robbins	Kualitas (<i>Quality</i>),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mampu bekerja dengan teliti dan rapi. 2. Pegawai mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang ditentukan Organisasi
	Ketepatan Waktu (<i>Timelinnnes</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu 2. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
	Efektifitas(<i>Cost Effectivennes</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Pegawai dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien. 3. Pegawai dapat memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan
	Kemandirian (<i>Independent</i>).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah pimpinan 2. Pegawai selalu pulang dari kantor tepat waktu

(Sumber data : diolah oleh peneliti, 2021)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:8), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan data kepegawaian pada tahun 2021 jumlah Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 101 orang yang terdiri dari 66 orang berstatus PNS dan 35 orang PTHL / honorer.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005:91). Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten lampung Tengah.

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir atau diinginkan sebanyak 5%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam

penelitian ini adalah $n = \frac{101}{1+101(0,05)^2} = 80,6$ dibulatkan menjadi 81

3.6 Sumber Data

Di dalam penelitian ini sumber data yang yang diperoleh berasal dari data primer dan sekunder:

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini diperoleh dari responden yaitu orang yang dijadikan sebagai objek mendapatkan informasi atau data. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah sebagai obyek penelitian. Responden diberikan kuesioner secara langsung dan diminta mengisi semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari sumber yang terkait dengan penelitian berupa dokumen dan *litelatur* seperti buku bacaan, buku rencana strategi, gambar visi-misi instansi, tabel jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah, serta riset penelitian terdahulu.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

A. *Interview*

Interview yaitu mengadakan dialog secara langsung terhadap responden untuk mendapatkan data dan informasi tentang masalah yang ada pada obyek penelitian.

B. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada responden. Dalam skala pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *likert* yang dibuat dalam bentuk *choice* ataupun pilihan ganda. Menurut (Sugiyono, 2009:133) untuk keperluan kuantitatif maka

jawaban itu dapat diberi skor nilai 5 untuk jawaban sangat setuju, nilai 4 untuk jawaban setuju, nilai 3 untuk jawaban ragu-ragu, nilai 2 untuk jawaban kurang setuju, dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

C. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan peninjauan yang dilakukan dengan cara membaca buku, majalah, atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Kegunaan studi pustaka adalah untuk mendapatkan data atau informasi yang bersifat ilmiah atau teoritis, serta hubungannya dengan objek penelitian. Studi kepustakaan merupakan alat yang penting dalam mengambil dan mengemukakan saran-saran yang membantu penulis dalam penyusunan, pengolahan hingga pembahasan data yang diperoleh untuk penelitian ini.

3.8 Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:67). Melalui skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel responden dalam menentukan jawaban dengan mengikuti pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya disusun melalui indikator-indikator yang telah ditentukan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari nilai tertinggi sampai nilai terendah. Untuk lebih jelasnya penilaian skor pada pengisian kuesioner, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4 Instrument Skala *likert*

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber : Sugiyono, (2009: 133))

3.9 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dilakukan dengan cara :

1. Pengeditan data (*Editing*)

Proses dimana peneliti melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistensi, dan kelengkapan data yang sudah terkumpul. Proses klarifikasi menyangkut memberikan penjelasan mengenai data apakah data yang sudah terkumpulkan menciptakan masalah konseptual atau teknis pada saat peneliti melakukan analisis data. Keterbacaan berkaitan dengan apakah data yang sudah terkumpul secara logis dapat digunakan sebagai justifikasi penafsiran terhadap hasil analisis. Konsistensi mencakup keaslian jenis data berkaitan dengan skala pengukuran yang akan digunakan oleh peneliti.

2. Pengkodean data (*Coding*)

Pengkodean data (*Coding*) yaitu, usaha mengklarifikasikan jawaban dari para responden menurut jenisnya. Dalam melakukan pengkodean data, jawaban responden di klarifikasikan dengan memberikan kode-kode tertentu yang berupa angka.

3. Tabulasi data

Tabulasi data ini di maksudkan untuk proses penyusunan dan analisis data dalam bentuk tabel. Dengan memasukan data ke dalam tabel kita akan mudah menganalisisnya. Tabel yang dibuat untuk menghasilkan statistik deskriptif dari variabel-variabel yang di teliti.

3.10 Pengujian Instrumen

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:53).

Dalama penelitian ini r_{tabel} diperoleh dari nilai signifikan yang sebesar 0,05 atau sig 5% dan $n = 81$ sehingga nilai r_{tabel} adalah 0,216. Penyelesaian uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan software *IBM Statistic SPSS for Windows Version 22.0* Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir.

Menentukan validitas instrumen dengan cara:

- a. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai validitas tinggi yaitu korelasi r hitung $>$ r table (terlampir).
- b. Suatu instrumen di anggap tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah product moment dari Karl Pearson, (Sugiyono, 2005:182) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i^2)\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
x_i	= Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
y_i	= Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
n	= Banyaknya koresponden
$\sum x$	= Jumlah skor dalam distribusi x
$\sum y$	= Jumlah skor dalam distribusi y
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing x
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi instrumen saat digunakan kapan dan oleh siapa saja sehingga akan cenderung akan menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan sebelumnya meskipun dilakukan secara berulang-ulang (Muhammad Idrus, 2009:130). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji dengan menggunakan software *IBM Statistic SPSS for windows Versi 22.0*.

Variabel dinyatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha >0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel.

$$r_{..} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{..}$	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varian butir/item
V_t^2	= Varian total

Uji realibilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat pengukuran tersebut dalam mengambil berbagai macam gejala tertentu dari kelompok individu, walaupun dilakukan dalam waktu yang relatif berbeda.

3.11 Teknik Analisis Data

Untuk melakukan Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software *IBM Statistic SPSS for Windows Version 22.0*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Penyelesaian uji normalitas ini menggunakan software *IBM Statistic SPSS for windows Versi 22.0*. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi beberapa data dari populasi memiliki varian yang sama atau tidak. Uji ini umumnya berfungsi sebagai syarat dalam analisis uji analisis of varians (ANOVA) Asumsi yang mendasari dalam analisis of varians (ANOVA) yaitu bahwa

varians dari beberapa Data dinyatakan varian dua data atau lebih adalah sama jika nilai signifikansi lebih dari ($\text{sig} > 0,05$) (Prayitno, 2010 : 90).

c. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Pengujian linieritas dilakukan dengan bantuan software *IBM Statistics SPSS for Windows Version 22.0*.

3.12 Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, analisis regresi sederhana. Variabel yang akan di korelasikan terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas , dan Variabel Y sebagai variabel terikat.

Adapun rumusnya yaitu :

$$Y = a + bx + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Koefisien Konstanta

b = Koefisien Regresi Sederhana

x = Gaya Kepemimpinan Transformasional

et = Variabel Pengganggu (*Error of Them*)

2. Uji t

Pengujian Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan .

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t-parsial dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2011:184).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} s$$

Keterangan:

- t = statistik t dengan derajat bebas $n-1$
 n = banyaknya observasi atau pengamatan
 r = korelasi parsial yang ditemukan

3. Pengujian Koefisien Determinasi

Fungsi uji (R^2) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam mendeskripsikan variabel terikat, Uji R^2 dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Dalam hal ini penyelesaian pengujian ini menggunakan Software *IBM Statistic SPSS for Windows Version 22.0*

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Lampung Tengah

1. Profil Wilayah Kabupaten Lampung Tengah

Kabupaten Lampung Tengah merupakan sebuah kabupaten di Provinsi Lampung yang ibu kotanya terletak di Bandar Lampung. Batas administratif Kabupaten Lampung Tengah yaitu pada sebelah Utara berbatasan dengan Tulang bawang , di sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Lampung Timur, Disebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pesawaran, dan di sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Lampung Barat. Kabupaten Lampung Tengah adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Lampung. Luas wilayah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 13,57 % dari total luas Provinsi Lampung. Ibu kota kabupaten ini terletak di Gunung Sugih. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 4.789,8 km² pada tahun 2012 memiliki penduduk sebanyak 1.192.960 jiwa, dengan topografi wilayah dibagi menjadi lima unit, yaitu daerah topografi berbukit hingga bergunung, daerah topografi berombak hingga bergelombang, daerah dataran alluvial, daerah rawa pasang surut, dan daerah sungai. Kabupaten ini secara administratif dibagi menjadi 28 kecamatan, serta 312 kampung/ kelurahan (BPS Lampung Tengah, 2013).

2. Geografi

Letak Geografis Kabupaten Lampung Tengah terletak di tengah-tengah Provinsi Lampung dengan bentangan Utara ke Selatan 34,375 km dan Timur ke Barat 43,437 km. Kabupaten Lampung Tengah secara astronomi terletak diantara 104°35'00"-105°50'00" BT dan 4°30'-4°15' LS dengan luas wilayah 4.789,82 Km (478900 Ha).

Batas-batas administratif Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

- a Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kabupaten Tulang Bawang Barat
- b Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kabupaten Lampung timur.
- c Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kabupaten Pesawaran
- d Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kabupaten Lampung Barat.

4.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah

a Visi

Visi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yaitu, “Terselenggaranya Pelayanan Pendidikan dan Kebudayaan yang Cepat, Tanggap, dan Bersih”

b Misi

Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah :

- 1. Meningkatnya Layanan Pendidikan yang Cepat, Tanggap, dan Bersih.
- 2. Meningkatnya Layanan Pendidikan yang Berkualitas.
- 3. Meningkatnya Tata Tertib Administrasi.

4.3 Struktur Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat membawahi beberapa subbagian yaitu:
 - 1) Sub Bagian Perencanaan, Pelaporan
 - 2) Sub Bagian Keuangan
 - 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- 3) Bidang Pendidikan Dasar, membawahi:
 - 1) Seksi Pembinaan Sekolah Dasar

- 2) Seksi Pembinaan Sekolah Menengah Pertama
- 3) Seksi Kurikulum Dan Mutu Pembelajaran

- 4) Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal, membawahi:
 - 1) Seksi Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini
 - 2) Seksi Kesetaraan dan Keaksaraan
 - 3) Seksi Pendidikan Masyarakat dan Kelembagaan

- 5) Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan
 - 1) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD
 - 2) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD dan SMP
 - 3) Seksi Program dan Evaluasi

- 6) Bidang Kebudayaan
 - 1) Seksi Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman
 - 2) Seksi Pembinaan Kesenian
 - 3) Seksi Sejarah dan Nilai Budaya
- 7) Kordinator Wilayah

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah menyelenggarakan fungsi :

- 1) Membina dan mengurus Pendidikan dan Kebudayaan(TK, SD dan SMP), Pendidikan dan Kebudayaan Anak Usia Dini (PAUD), PNFI, serta usaha wajib belajar.
- 2) Membina dan mengurus kepegawaian.
- 3) Membina dan mengurus Pendidikan dan Kebudayaan masyarakat.

- 4) Membina dan mengurus kurikulum TK, SD, SMP.
- 5) Menetapkan pelaksanaan kurikulum muatan lokal.
- 6) Membina dan mengelola sanggar kegiatan belajar (SKB)
- 7) Membina dan mengurus pembinaan sarana dan prasarana pendidikan.
- 8) Mengadakan pengawasan dan pengendalian pengelolaan PAUD, Pendidikan dan Kebudayaan dasar dan menengah, olahraga dan kesiswaan serta Pendidikan dan Kebudayaan luar sekolah.
- 9) Membina dan mengurus kegiatan pelestarian Kebudayaan Lampung Tengah.

2. Tugas Pokok Dan Fungsi Jabatan Struktural

Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah memiliki 6 jabatan struktural, yakni Kepala Dinas yang dibantu dengan 5 bidang lainnya yaitu :

1) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan surat-menyurat, rumah tangga, perencanaan, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, pembinaan organisasi, tata laksana dan perundang-undangan serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh unit di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Sekretariat membawahi beberapa subbagian yang masing-masing memiliki tugas yaitu Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

2) Bidang Pendidikan Dasar

Bidang Pendidikan Dasar mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan sekolah Dasar. Bidang ini dibantu oleh 3 seksi yaitu Seksi Pembinaan Sekolah Dasar, seksi Pembinaan Sekolah Menengah

Pertama dan Seksi Kurikulum dan Mutu Pembelajaran yang memiliki fokus tugas pada pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kurikulum dan penilaian dalam penyelenggaraan pendidikan sekolah Pendidikan Dasar.

3) Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal

Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal dan Informal. Bidang ini dibantu oleh beberapa seksi yaitu Seksi Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini, Seksi Kesetaraan dan Keaksaraan, Seksi Pendidikan Masyarakat dan Kelembagaan.

4) Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)

Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Bidang ini dibantu oleh beberapa seksi yaitu Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD, Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD dan SMP, dan Seksi Program dan Evaluasi.

5) Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengembangan nilai-nilai budaya, kesenian, perfilman, penulisan dan pemahaman sejarah, inventarisasi dan dokumentasi sumber sejarah, publikasi sejarah serta perlindungan dan pemeliharaan keurbakalaan, pengelolaan dan pemanfaatan permuseuman. Bidang ini dibantu oleh beberapa seksi yaitu Seksi Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman, Seksi Pembinaan Kesenian, Seksi Sejarah dan Nilai Budaya.

4.5 Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur kunci dalam pelaksanaan tugas-tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. sesuai tugas pokok dan fungsi rangka pelaksanaan Pelayanan serta Administrasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah semua komponen organisasi mempunyai kompetensi dan adil yang mempengaruhi kinerja seluruh sistem. Berdasarkan Data kepegawaian pada tahun 2021 jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 101 orang yang terdiri dari 66 orang berstatus PNS dan 35 orang PTHL / honorer.

4.6 Sarana dan Prasarana di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah

Sarana dan fasilitas yang memadai dan kondusif merupakan aspek yang cukup penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Adapun sarana dan fasilitas yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel. 5 Sarana dan fasilitas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Lampung Tengah.

No	Uraian	Jumlah
1	Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	1
	a Ruang Kepala Dinas	1
	b Ruang Sekretariat	2
	c Ruang Bid. Dikdas	1
	d Ruang Bid. Kebudayaan	1
	e Ruang Bid. PTK	1
	f Ruang Bid. Paudni	1
2	Kantor Korwil	28
3	Sanggar Kegiatan Belajar	1
4	Sarana Transportasi	
	a Roda Dua	31

	b Roda Empat	3
5	Fasilitas Lain	
	a Gedung Aula	1
	b Ruang Pengawas	1
	c Ruang UKS	1
	d Mushola	1
	e Kamar Mandi	6
	f Pendingin Ruangan	12
	g Komputer/Laptop	16
	h Ruang Menyusui	1
	i Ruang Darmawanita	1
	j Ruang Penilik Sekolah	1

(Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Lampung Tengah)

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 22.0. maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan dengan uji t pada thitung sebesar $5,036 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,990 dengan taraf signifikan 0,000 . Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian di dapat hipotesis “Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai” diterima.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana pada uji *coefficient*, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien arah positif yaitu 0,450 dan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Diharapkan setelah adanya hasil penelitian ini, pemimpin Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah mampu mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan dan memperbaiki kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari peran pemimpin.
2. Disarankan pemimpin Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah harus memberikan sanksi tegas secara lisan maupun tertulis terhadap pegawai, dikarenakan tidak sedikit pegawai yang masih datang ke kantor tidak tepat waktu.
3. Bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian ini atau melakukan penelitian dengan topik ini, diharapkan dapat menambahkan atau mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan wawasan, atau pandangan yang lebih luas, faktor-faktor lain seperti; budaya organisasi, rekrutmen dan seleksi, rotasi kerja, kompetensi karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kedisiplinan, stress kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anshori, M. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*: Edisi 1. Airlangga University Press.
- Hardani. Ustiawaty, J. A. H. (2017). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Issue April)*.
- Junaidi (2019) '*Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS*', *Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur IV Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, 53(9), pp. 1–22.
- Muhdar. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah* - Rajawali Pers (2021). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- sari, sevia puspita. (2019). Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. 5(2), 101–111. <https://doi.org/10.31227/osf.io/6hp4.>,
- Shaleh, M. dkk. (2018) *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Widodo Sunaryo. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Isbn: 9 786026 090904 Editor:, 30.
- Wildan, M. A, Sa'adah, Lailatus. (2021) *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

INTERNET

- <http://repo.darmajaya.ac.id/189/4/BAB%20III.pdf>. (Diakses pada 15/11/2021, pukul 08.49)
- <https://www.coursehero.com/file/p308blp/Rumus-koefisien-determinasi-adalah-sebagai-berikut-Keterangan-Kd-Koefisien/> (Diakses pada 15/11/2021, pukul 20.07)
- <https://www.spssindonesia.com/search/label/Analisis%20Data>. (Diakses pada 16/10/2021, pukul 07.02)
- https://www.google.com/search?q=dasar+pengambilan+keputusan+uji+linearitas&rlz=1C1CYCW_enID920ID920&oq=dasar+pengambilan+keputusan+lin

ie&aqs=chrome.1.69i57j0i10i22i30.10413j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

<https://www.rumusstatistik.com/2019/06/korelasi-pearson.html> (Diakses pada 16/12/2021, pukul 09.12)

<https://www.youtube.com/watch?v=vuaj4tBZvUw&t=472s> (Diakses pada 06/01/2022, pukul 11.06)

JURNAL

- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah UNIKOM, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Faradiba. (2020). *Penggunaan Aplikasi Spss Untuk Analisis Statistika Program*. SEJ (School Education Journal, 10(1), 65–73.
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta*. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767> .
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), 3(7), 1268–1272.
- Kharis, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 3(1), 1–9.
- Pambudi, dkk. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi*. Journal Bisnis Administration, 39(1), 164–171.
- Prayudi, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)*. Jurnal Manajemen, 1(2), 63-72.
- Putra, Praditya Maha, dkk. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3618.
- Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). *MOTIVASI DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan CV . Jade Indoprata Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 53(1), 81–88.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 42(1), 189–198.

- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. Inovasi, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>.
- Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I. Gede Riana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan." E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.09 (2014): 533-550.
- Widiastuti, I. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Jurnal Ilmiah WIDYA, 4(2), 281–286.

PERATURAN PEMERINTAH

- Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016. tentang "*Susunan Daerah Kabupaten Lampung Tengah serta Peraturan Bupati Lampung Tengah*". Nomor 34 Tahun 2016.
- Surat Edaran Bupati Lampung Tengah tanggal 21 oktober 2021 tentang "*Perubahan Penetapan Hari dan Jam Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2021*".

SKRIPSI

- Fidiyanti, Iin. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah*. UIN Raden Intan lampung. Skripsi.
- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. AL-Ijarah Indonesia Lampung Finance*. Skripsi. UIN Raden Intan Lampung.