

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAWA
BARAT**

(Suatu Studi Pada Bagian Umum Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat)

Oleh :

SAMSUDIN

4122.4.19.11.0040

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAWA
BARAT**

**(Suatu Studi Pada Bagian Umum Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa
Barat)**

Oleh :

SAMSUDIN

4122.4.19.11.0040

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat Ujian

Guna memperoleh Gelar Sarjana

Pada Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, Oktober 2023

Pembimbing,

Dodi Tisna Amijaya, S.E., M.M.

Mengetahui,

Dr. H. Deden Komar P. ST., S.IP., MM., CHRA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Herni Suryani, SE., SI.Kom., M.M.

Ketua Program Studi Manajemen

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**”. Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan Usulan Penelitian ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh sidang sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Winaya Mukti Bandung, Program Studi Manajemen dan untuk menambah pengetahuan penulis tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Oleh Karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yth. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah,Ir.,M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Yth. Dr. H.Deden Komar Proatna,ST., SIP.,MM.,CHRA., Dekan Fakultas dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung yang telah memberikan untuk keperluan penelitian.
3. Yth. Ibu Dr. Hj. Winna Roswinna.,SE.,MM.,CPM., Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Yth. Hj. Herni Suryani, SE., SI.Kom., MM., Ketua Prodi Manajemen.

5. Yth. Dodi Tisna Amijaya, S.E., M.M., Sebagai Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan masukan, Bimbingan, Perhatian, Kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga terselesaikannya usulan penelitian ini.
6. Yth. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung
7. Orang tua dan keluarga besar yang telah senantiasa memberikan do'a restu, dukungan, perhatian dan nasihat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
8. Sahabat dan teman-teman serta semua pihak yang membantu terselesaikannya uraian penelitian ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal kebaikan kalian, Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan dalam penulisan uraian penelitian ini, untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, Oktober 2023

Penulis

PERNYATAAN

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Samsudin

NIM : 4122.4.19.11.0040

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAWA BARAT”** adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, November 2023

Yang membuat pernyataan,

Samsudin

4122.4.19.11.0040

ABSTRAK

Samsudin , Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Barat,

Di bawah bimbingan Dodi Tisna Amijaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kondisi Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai yang terjadi pada Bagian Umum di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai tersebut.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan verifikatif, sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 46 Pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Sample Jenuh, sehingga diperoleh sampel semua pegawai sebanyak 46 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan Program Software IBM SPSS 26.0.

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh nilai thitung untuk Kepemimpinan Transformasional sebesar 11,379 dengan nilai Sig. 0,000. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesisnya maka nilai t hitung tersebut dapat dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,012. Sesuai dengan kaidah keputusan nilai t hitung > t table atau $11,379 > 2,012$ artinya H_0 ditolak, maka secara signifikan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dicapai.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Samsudin, The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance at the West Java Provincial DPRD Secretariat,

Under the guidance of Dodi Tisna Amijaya.

This research aims to find out and analyze the conditions of Transformational Leadership and Employee Performance that occur in the General Section of the DPRD Secretariat of West Java Province and to find out how much influence Transformational Leadership has on Employee Performance.

The research method used in this research is descriptive and verification analysis, while the population in this research is 46 employees with a sampling technique using Saturated Samples, so that a sample of all employees is obtained as many as 46 employees. The analytical tool used is Simple Linear Regression Analysis with the help of the IBM SPSS 26.0 Software Program.

Based on the calculation results, the calculated t value for Transformational Leadership is 11.379 with a value of Sig. 0,000. To find out the results of hypothesis testing, the calculated t value can be compared with the t table value of 2.012. In accordance with the decision rule, the calculated t value $>$ t table or $11.379 > 2.012$ means that H_0 is rejected, so Transformational Leadership significantly influences employee performance in the General Department. This means that there is a significant influence between Transformational Leadership on Employee Performance in the General Section at the West Java Province DPRD Secretariat. Thus, the better the Transformational Leadership, the higher the work performance (performance) achieved.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Teoritis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Manajemen.....	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional	22
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	22
2.1.3.2 Konsep Kepemimpinan Transformasional	24
2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	29
2.1.4 Kinerja.....	30

2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	30
2.1.4.2	Strategi dalam Meningkatkan Kinerja.....	32
2.1.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	33
2.1.4.4	Sumber Informasi Penilaian Kinerja.....	33
2.1.4.5	Indikator Kinerja.....	35
2.2	Penelitian Terdahulu.....	36
2.3	Kerangka Pemikiran	38
2.4	Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN.....		41
3.1	Metode yang Digunakan.....	41
3.2	Operasionalisasi Variabel	42
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data	47
3.3.1	Sumber Data	47
3.3.2	Cara Penentuan Data.....	48
3.4	Teknik Pengumpulan Data	49
3.4.1	Uji coba Instrumen Penelitian.....	54
3.4.2	Pengujian Instrumen Penelitian	54
3.5	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	59
3.5.1	Analisis Deskriptif	59
3.5.2	Analisis Verifikatif.....	65
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	66
3.5.4	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	68
3.5.5	Analisis Koefisien Korelasi Pearson.....	69
3.5.6	Analisis Koefisien Determinasi	70
3.5.7	Pengujian Hipotesis	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Penelitian	73
4.1.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.....	73
4.1.1.2 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.....	79
4.1.1.3 Struktur Organisasi	79
4.1.2 Profil Responden	80
4.1.3 Transformasi Data	81
4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	81
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	85
4.2 Pembahasan	88
4.2.1 Kepemimpinan Transformasional.....	88
4.2.2 Kinerja Pegawai.....	97
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	115
4.2.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	115
4.2.3.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	116
4.2.3.3 Koefisien Determinasi.....	117
4.2.3.4 Pengujian Hipotesis.....	117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	119
5.1 Kesimpulan	119
5.2 Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di Bagian Umum dan Administrasi	8
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian sejenis yang relevan.....	37
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Reliabilitas.....	58
Tabel 3.3 Skala Likert	60
Tabel 3.4 Kategori Skala Responden	62
Tabel 3.5 Kategori Skala Kepemimpinan Transformasional.....	63
Tabel 3.6 Kategori Skala Kinerja	64
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4. 2 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4. 3 Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	82
Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja	83
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4. 6 Uji Normalitas	85
Tabel 4. 7 Uji Linearitas	86
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai : Saya memiliki kemampuan menumbuhkan kepercayaan.....	88
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai : Saya memiliki ingkat konsistensi terhadap keputusan yang diambil dalam bekerja	89
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai : Atasan saya memiliki perhatian kepada karyawan.....	90
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai : Atasan saya selalu mendengarkan keluhan dari bawahannya	91
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai : Atasan saya memiliki kemampuan mendorong antusiasme pegawai dalam bekerja	92
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai : Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam hal target instansi yang harus dicapai.....	93
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai : Atasan saya menerangkan program kegiatan dengan jelas dan dapat dimengerti oleh pegawai	94

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai : Atasan saya berani mengambil keputusan dalam segala hal.....	95
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional	96
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja .	97
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	98
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggung jawab.....	99
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai : Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target	100
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan.....	101
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai	102
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya memunculkan kreativitas dalam bentuk ide untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik	103
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya menunjukkan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan	104
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya menghindarkan diri dari kekeliruan dalam melakukan sesuatu	105
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya menghindarkan diri dari rasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan, juga tidak santai	106
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan atasan, dan sesama pegawai	107
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai : Atasan saya mampu mendelegasikan tugas atau wewenang sesuai job yang diberikan.....	108
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya tidak berbohong	109
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai : Berani mengakui kesalahan, bilamana ada kekeliruan yang diperbuat dalam pekerjaan	110

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan	111
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya mengeluarkan banyak ide untuk alternative penyelesaian masalah, dan diungkapkan/diwujudkan dengan baik	112
Tabel 4. 33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	113
Tabel 4. 34 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	115
Tabel 4. 35 Analisis Koefisien Korelasi.....	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 3. 1 Garis kontinum Responden	62
Gambar 3. 2 Garis kontinum Kepemimpinan Transformasional.....	63
Gambar 3. 3 Garis kontinum Kinerja	65
Gambar 3. 4 Kontribusi	72
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat	79
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	87

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018:39). Dalam melakukan penelitian ini penulis membutuhkan data-data yang berhubungan dengan masalah penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan di proses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori dan uji sesuai dengan metode yang digunakan agar dapat ditarik kesimpulan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018:40) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini juga disebut sebagai metode positivisik karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini juga sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah- kaidah ilmiah yaitu kongkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini dapat digunakan menguji hipotesis atau pertanyaan penelitian Menurut (Mudrajad, 2017:1) Metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Bila dilihat dari fungsinya, variabel dapat diklasifikasikan menjadi variabel bebas (*independent*), variabel antara (*interpenning*) dan variabel terikat (*akibat, dependent*), dimana pada kejadiannya variabel bebas mendahului variabel terikat dalam struktur teori (Iskandar, 2017:47). Pada penelitian ini, hanya meliputi dua variable, yaitu satu variable bebas dengan notasi X dan satu variable terikat dengan notasi Y.

Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*) dengan notasi (X) yaitu variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel tersebut adalah Kepemimpinan Transformasional.
- b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) dengan notasi (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya Variabel Bebas (*Independent Variabel*). Variabel tersebut adalah Kinerja Staf Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Sugiyono (2018: 25) memberikan penjelasan menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, kemudian membuat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitiannya, pemilihan teori yang relevan, perumusan hipotesis yang akan diajukan, metode penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis yang akan digunakan, serta kesimpulan yang diharapkan.

Dengan demikian Kepemimpinan Transformasional dipandang berpengaruh terhadap kinerja staf Bagian Umum. Adanya Kepemimpinan

Transformasional ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam melakukan evaluasi Kinerja Staf dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mendorong setiap staf untuk menunjukkan kinerja profesionalnya dalam upaya mewujudkan pelayanan secara terarah, terpadu, dan terukur. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Staf selain Kepemimpinan Transformasional dilambangkan dengan ε_1 .

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai aspek yang diteliti, sehingga dapat diamati dan diukur. Variabel penelitian yang dioperasionalkan adalah variabel yang terkandung di dalam hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian. Batasan kajian dari hipotesis tersebut, diharapkan dapat diidentifikasi oleh berbagai indikator yang merupakan ukuran dari setiap variabel penelitian.

Untuk memberikan landasan dan pedoman dalam penyusunan instrumen/alat ukur penelitian dalam bentuk kuesioner berupa kumpulan butir-butir pernyataan/pertanyaan, maka disusun kisi-kisi instrumen penelitian yang dijabarkan dari variabel-variabel, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
kepemimpinan transformasional (x) sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. (Yulk, 2013).	Kepemimpinan Transformasional	1. Pengaruh ideal	1. Tingkat Kemampuan Menumbuhkan Kepercayaan	Ordinal
		2. Tingkat konsistensi terhadap keputusan yang diambil	2. Tingkat konsistensi terhadap keputusan yang diambil	
		2. Pertimbangan Individual	3. Tingkat perhatian kepada pegawai 4. Tingkat kemampuan mendengarkan keluhan	Ordinal
		3. Motivasi Inspirasional	5. Tingkat kemampuan mendorong antusiasme 6. Tingkat Kemampuan mengkomunikasikan target instansi yang harus dicapai	Ordinal
		4. Stimulasi Intelektual	7. Tingkat kejelasan menerangkan program kegiatan instansi 8. Tingkat pengambilan keputusan	Ordinal

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat diciptakan seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018)	Kinerja	1. Kuantitas hasil kerja	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	Ordinal
		2. Kualitas hasil kerja	3. Paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawabnya 4. Aktivitas kerja menunjukkan hasil-hasil sesuai target	
		3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	5. Tepat waktu penyelesaian pekerjaan. 6. Menghindari bertumpuknya pekerjaan..	Ordinal
		4. Inisiatif	7. Memunculkan kreativitas dalam bentuk ide untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik	

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
			8. Menunjukkan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan	
		5. Teliti dalam bekerja	9. Menghindarkan diri dari kekeliruan dalam melakukan sesuatu 10. Menghindari diri dari rasa tergesa-gesa	Ordinal
		6. Kepemimpinan	11. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 12. Mampu mendelegasikan tugas atau wewenang	Ordinal
		7. Kejujuran	13. Tidak suka berbohong 14. Berani mengakui kesalahan	Ordinal
		8. Kreativitas	15. Kelancaran Berpikir 16. Punya banyak ide dan mampu mengungkapkan dengan baik	Ordinal

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Dengan demikian populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki.

Populasi ini bisa berupa manusia, suatu gejala, benda/barang, bahan tulisan atau apa saja yang dapat membantu atau mendukung penelitian tersebut “ metodologi penelitian kuantitatif” bahwa populasi dapat dibedakan atas populasi tak hingga dan populasi terbatas. Bagaimanapun terbatasnya populasi hendaknya diperhitungkan utgendinya bagi kehidupan yang relatif luas. Disamping itu dikenal pula populasi yang homogen dan heterogen. Kedua jenis pengelompokan ini akan mempunyai makna tersendiri dalam pengambilan sample.

Sehubungan dengan definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Umum dan Admnistrasi sebanyak 46 Orang.

2. Sampel

Sample adalah bagian dari populasi (Sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil

sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, adapun penentuan jumlah sample yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiono (2002:61-63) yang mengatakan bahwa “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample, istilah lain dari sample jenuh adalah sensus”.

Metode penentuan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sample jenuh, Metode sample jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan menjadi sample.

Dalam penelitian ini sample yang diambil adalah seluruh Pegawai Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 46 Orang . Teknik pengambilan sample dengan menggunakan metode sample jenuh, metode sample jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan menjadi sample.

3.3.2 Cara Penentuan Data

Jenis data dalam penelitian ini, yaitu berupa data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli secara langsung. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesoner kepada Staf Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, catatan hasil wawancara kepada beberapa orang staf, hasil observasi lapangan, dan

data-data lainnya mengenai Staf Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung informasi data primer yang telah diperoleh. Data ini diantaranya dari hasil kajian pustaka, literatur, penelitian-penelitian terdahulu, buku, jurnal, website dan lain sebagainya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut yaitu penelitian lapangan dan studi literatur.

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan secara langsung keobjek penelitian sehingga memperoleh data primer. Cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data primer ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner.

a) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Meleong, 2012: 186).

Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah

disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti.

Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan. Wawancara dilakukan kepada responden.

b) Observasi

Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung ke objek yang diteliti. Observasi menjadi metode paling mendasar dalam penelitian ilmiah, karena dalam cara-cara tertentu peneliti selalu terlibat dalam proses pengamatan. Observasi yang berarti mengamati bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi yang diperoleh sebelumnya.

Patton (2009:41) mengatakan bahwa data hasil observasi menjadi penting karena: (a) Peneliti akan mendapatkan pemahaman sangat baik tentang konteks hal-hal yang diteliti, (b) Observasi memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan dari pada pembuktian, dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif, (c) Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data yang tidak didapatkan dalam wawancara atau teknik lainnya.

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung atau observasi partisipan, yaitu peneliti ikut tergabung dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian dalam kapasitas sebagai pengamat.

Observasi sangat mendukung dalam penelitian ini, terutama sebagai tambahan informasi bagi peneliti dalam menganalisa data yang diperoleh melalui kuesioner. Observasi ini diperlukan untuk menelusuri gambaran yang jelas tentang permasalahan yang ada.

c) **Dokumentasi**

Kata dokumen berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, yang berarti mengajar. Pengertian dari kata dokumen menurut Louis Gottschalk (1986:38) seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian, yaitu pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan daripada kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua, diperuntukan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi, dan lainnya. Lebih lanjut, Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. "Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti

kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan” (Herdiansyah, 2012:143). Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan, kebijakan atau karya-karya monumental seseorang.

Dokumentasi dalam penelitian ini didapatkan dengan cara penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional dan kinerja staf. Penelusuran dokumen menghasilkan data deskriptif yang sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif.

d) Kuesioner

Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengisi lembaran/form yang memuat pertanyaan/pernyataan yang berkenaan dengan variabel-variabel penelitian (Prasetyo, 2016:65). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Beberapa faktor yang menjadi alasan digunakannya kuesioner dalam penelitian ini diantaranya adalah: 1) variabel dan sub variabel yang terkait dalam penelitian cukup banyak, sehingga indikator dan butir item yang digunakan sangat banyak; 2) jumlah responden yang terkait dengan sampel penelitian cukup banyak; 3) terbatasnya waktu, tenaga dan biaya mengharuskan penelitian dilaksanakan seefektif mungkin; 4) dari beberapa teknik pengumpulan data, setelah disesuaikan dengan variabel-variabel

terkait, kuesioner dianggap yang paling cocok. Dari hal-hal tersebut, kemudian mendorong peneliti untuk menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpul data

Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator sub variabel/dimensi yang dioperasionisasikan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert 5pilihan. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu : SS : Sangat Setuju; S : Setuju; CS: Cukup Setuju; TS : Tidak Setuju; dan STS: Sangat Tidak Setuju. Masing-masing jawaban responden, diberi skor sebagai berikut: untuk pernyataan positif, SS : 5; S : 4; CS: 3; TS : 2; dan STS : 1; sedangkan untuk pernyataan negatif, SS : 1; S : 2; CS: 3; TS : 4; dan STS : 5.

2) Studi Literatur (*Library Research*)

Penelitian ini juga didukung dengan cara menggali informasi dari buku-buku (*text book*), literatur-literatur, jurnal ilmiah maupun internet serta sumber lain yang relevan dengan objek permasalahan yang diteliti. Adapun pengertian penelitian kepustakaan menurut Iqbal (2006:39) adalah “Penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan *literature* (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari peneliti terdahulu”.

3.4.1 Uji coba Instrumen Penelitian

Sebelum disebarkan kepada responden, instrument kuesioner terlebih dahulu diujicobakan, dengan mengambil responden selain populasi sebanyak 35 orang pegawai Staf Bagian Keuangan dari Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, hal ini dimaksudkan agar diperoleh data uji coba yang memenuhi standar minimal jumlah sesuai kurva normal. Dipilih Bagian Keuangan dikarenakan secara Kinerja tidak terlalu berbeda dengan bagian Umum, dan perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuannya hampir sebanding dengan kondisi di Bagian Umum. Hal ini diperlukan agar kuesioner benar-benar mengukur responden dari kumpulan yang sejenis.

Uji coba instrument kuesioner dilakukan untuk mengetahui keterbacaan pernyataan dan maksud yang diungkap dalam pernyataan. Selain itu, data hasil uji coba instrumen tersebut kemudian akan digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner yang telah disusun, karena alat ukur harus mempunyai kriteria validitas dan reliabilitas (Arikunto, 2013: 159).

3.4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

a) Validitas Instrumen Kuesioner

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengetahui validitas instrumen dari tiap item pernyataan kuesioner maka dilakukan uji coba kepada 35 orang pegawai.

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Misalnya: seorang anak balita beratnya 5 kg, maka bila timbangan yang digunakan untuk menimbang anak tersebut masih presisi, juga akan menunjukkan ukuran 5 kg, bukan 4.5 kg atau 6 kg. Hal ini berarti timbangan tersebut valid, maka ketika timbangan tersebut juga digunakan untuk menimbang dapat dipastikan menunjukkan hasil yang sesuai dengan ukuran sebenarnya.

Mirip dengan pemisalan di atas, demikian pula kuesioner dalam penelitian ini sebagai alat ukur variabel harus bisa mengukur indikator-indikator variable tersebut. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pernyataan) dengan skor total kuesioner tersebut.

Setelah kuesioner disebar pada responden untuk perlakuan uji coba instrumen, lembar jawaban kuesioner kemudian akan diperiksa, lalu ditabulasi.

Pengujian validitas tiap butir kuisisioner dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan teknik korelasi product moment antara skor tiap butir kuisisioner dengan skor total (jumlah tiap skor kuisisioner). Butir instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] < taraf signifikan (α)0,05

Terhadap data uji coba kuesioner tersebut, kemudian dilakukan pengujian analisis faktor terhadap tiap butir kuesioner, dengan menggunakan rumus *pearson product moment* (Sugiyono, 2018:179) :

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{hitung} : Koefisien korelasi

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

N : Jumlah responden

Setelah dilakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

df : n - 2

: 35 - 2

: 33

Dengan nilai derajat kebebasan df= 33 dan derajat kemaknaan sebesar 5 % diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,344$.

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka butir instrumen kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Perhitungan uji validitas tersebut dilakukan menggunakan komputer dengan perangkat lunak berbasis statistik yaitu SPSS.

Bila terdapat butir item yang tidak valid, akan dilakukan revisi terhadap item yang tidak valid tersebut, berupa pemilihan kata yang lebih tepat dan tidak mengandung arti ganda, serta pengefektifan kata dalam tiap pernyataannya.

Hasil pengujian validitas instrumen ini, dapat dilihat pada lampiran.

b) Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan pertanda atau ciri yang menyatakan bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut ajeg dalam menentukan standar pengukurannya (Arikunto, 2013:239).

Terhadap data hasil uji coba instrumen, kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b$: Jumlah varian butir

σ^2 : Varian total

Suatu instrumen dikatakan reliabel, apabila nilai r_{tabel} yang tertera lebih kecil dari nilai r_{hitung} atau nilai alpha yang diperoleh.

Setelah diperoleh harga r_{hitung} , selanjutnya untuk dapat dipastikan instrumen reliabel atau tidak, harga tersebut dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk menginterpretasikan tingkat keterandalan dari instrument, digunakan pedoman dari Arikunto (2013:75), yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Reliabilitas

Besarnya r	Interpretasi
Antara 0.80 sampai dengan 1.00	Sangat kuat
Antara 0.60 sampai dengan 0.79	Kuat
Antara 0.40 sampai dengan 0.59	Cukup kuat
Antara 0.20 sampai dengan 0.39	Lemah
Antara 0.00 sampai dengan 0.19	Sangat lemah

Sumber: Arikunto (2013:75)

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Menurut Nasir, dkk. (2010:41) rancangan analisis adalah sebagai berikut:

“Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Peneliti melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode analisis deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif) dengan pendekatan kuantitatif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2018:14) mendefinisikan analisis kualitatif sebagai berikut:

“Metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail”.

Penggunaan metode analisis deskriptif pada penelitian ini ditujukan untuk memberikan penjelasan dan gambaran secara lebih mendalam tentang fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis berkenaan dengan

bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja staf untuk dianalisis guna memperoleh kesimpulan.

Hasil operasionalisasi variabel disusun dalam bentuk pernyataan dalam kuesioner yang memiliki lima option dengan bobot/skor yang berbeda. Setiap option diberi skor, sesuai dengan pilihan responden yang menggambarkan bahwa beliau mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan negatif adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Skala Likert

Pilihan jawaban	Bobot / skor	
	Positif	Negatif
SS (sangat setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
CS (Cukup setuju)	3	3
TS (tidak setuju)	2	4
STS (sangat tidak setuju)	1	5

Sumber : Sugiyono (2013 : 94)

Untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya dibuat garis kontinum, dengan persamaan berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Setelah skor dirata-ratakan maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kategori skala dan gambar garis kontinum, sebagai berikut.

a. Interval Kontinum Responden

1. Tentukan skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalihkan jumlah sample yang diketahui adalah $N=46$ Responen dengan bobot yang paling rendah (Skor 1) dan bobot yang paling tinggi (skor 5) . Untuk $N=46$ responden dengan bobot yang paling rendah =1 maka (1×46) dan bobot yang paling tinggi =5 maka (5×46) maka didapat rentan terendah adalah 46 sedangkan yang tertinggi adalah 230.
2. interval yang didapat dari indeks diatas yaitu $230 - 46 = 184$ dan jarak intervalnya adalah : $\frac{184}{5} = 36,8$

a. Indeks Minimum : $1 \times 46 = 46$

b. Indeks Maksimum : $5 \times 46 = 230$

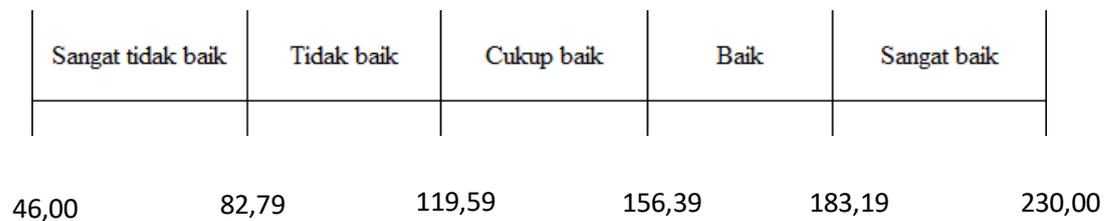
c. Interval : $230 - 46 = 184$

d. Jarak Interval $\frac{184}{5} = 36,8$

Untuk memudahkan dalam interpretasi, maka dibuat ke dalam tabel skala dan kategori, sejalan dengan jarak interval kontinum yang diperoleh, seperti dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 3.4 Kategori Skala Responden

Skala		Kategori
46,00	82,79	Sangat tidak baik
82,80	119,59	Tidak baik
119,60	156,39	Cukup baik
156,40	183,19	Baik
183,20	230,00	Sangat baik

**Gambar 3. 1 Garis kontinum Responden**

b. Interval Kepemimpinan Transformasional (X)

1. Tentukan skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalihkan jumlah sample yang diketahui adalah $N=46$ Responden dengan bobot yang paling rendah (Skor 1) dan bobot yang paling tinggi (skor 5) dan Jumlah Soal Disiplin Kerja 8 Soal. Untuk $N=46$ responden dengan bobot yang paling rendah $=1$ maka $(1 \times 46 \times 8)$ dan bobot yang paling tinggi $=5$ maka $(5 \times 46 \times 8)$ maka didapat rentan terendah adalah 368 sedangkan yang tertinggi adalah 1840.

2. Interval yang didapat dari indeks diatas yaitu $1840-368 = 1472$ dan jarak

intervalnya adalah : $\frac{1472}{5} = 294,4$

a. Indeks Minimum : $1 \times 46 \times 8 = 368$

b. Indeks Maksimum : $5 \times 46 \times 8 = 1840$

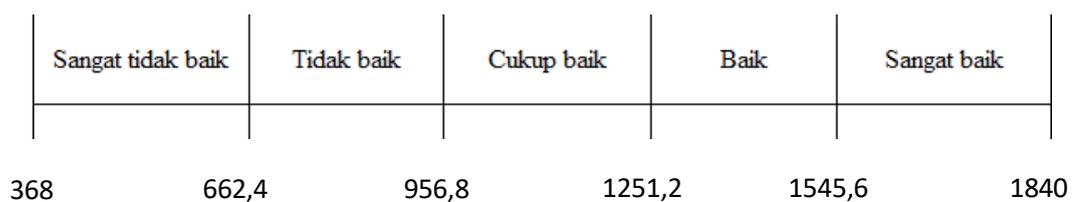
c. Interval : $1840 - 368 = 1472$

d. Jarak Interval $\frac{1472}{5} = 294,4$

Untuk memudahkan dalam interpretasi, maka dibuat ke dalam tabel skala dan kategori, sejalan dengan jarak interval kontinum yang diperoleh, seperti dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 3.5 Kategori Skala Kepemimpinan Transformasional

Skala		Kategori
368	662,4	Sangat tidak baik
662,5	956,8	Tidak baik
956,9	1251,2	Cukup baik
1251,3	1545,6	Baik
1545,7	1840	Sangat baik



Gambar 3. 2 Garis kontinum Kepemimpinan Transformasional

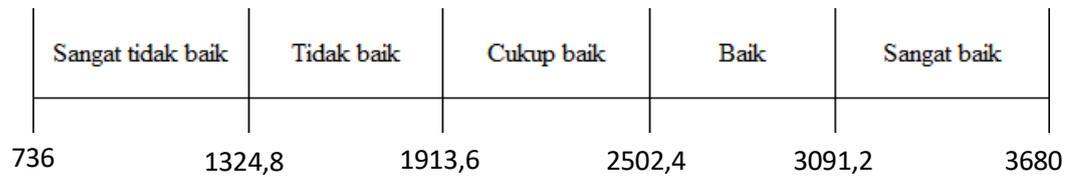
c. Interval Kinerja Pegawai (Y)

1. Tentukan skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalihkan jumlah sample yang diketahui adalah $N=46$ Responen dengan bobot yang paling rendah (Skor 1) dan bobot yang paling tinggi (skor 5) dan Jumlah Soal Kinerja Pegawai 16 Soal. Untuk $N=46$ responden dengan bobot yang paling rendah =1 maka $(1 \times 46 \times 16)$ dan bobot yang paling tinggi =5 maka $(5 \times 46 \times 16)$ maka didapat rentan terendah adalah 736 sedangkan yang tertinggi adalah 3680.
2. Interval yang didapat dari indeks diatas yaitu $3680 - 736 = 2944$ dan jarak intervalnya adalah : $\frac{2944}{5} = 588,8$
 - a. Indeks Minimum : $1 \times 46 \times 16 = 736$
 - b. Indeks Maksimum : $5 \times 46 \times 16 = 3680$
 - c. Interval : $3680 - 736 = 2944$
 - d. Jarak Interval $\frac{2944}{5} = 588,8$

Untuk memudahkan dalam interpretasi, maka dibuat ke dalam tabel skala dan kategori, sejalan dengan jarak interval kontinum yang diperoleh, seperti dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 3.6 Kategori Skala Kinerja

Skala		Kategori
736	1324,8	Sangat tidak baik
1324,9	1913,6	Tidak baik
1913,7	2502,4	Cukup baik
2502,5	3091,2	Baik
3091,	3680	Sangat baik



Gambar 3. 3 Garis kontinum Kinerja

3.5.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018:31) mendefinisikan analisis kuantitatif sebagai berikut:

“Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/ induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistic parametris dan statistik nonparametris. Peneliti menggunakan statistic inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara *random*.

Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan *pictogram*. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan.”

Metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan perhitungan statistik. Penggunaan metode verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, linieritas, dan homogenitas yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.5.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak. Untuk

mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% yang rumusnya:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga F garis linier

Rk_{reg} = Rerata kuadrat regresi

Rk_{res} = Rerata kuadrat residu (Sutrisno Hadi, 2004:14)

Kriteria yang digunakan untuk menguji linieritas, diketahui melalui nilai signifikansi F. $F_{tabel} = (1-\alpha) (k-2;n;k)$

Pengambilan keputusan:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti persamaannya tidak linier.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti persamaannya linier.

Atau dengan bahas lain hubungan antara variabel bebas (variable Kepemimpinan Transformasional) dengan variabel terikat (Kinerja pegawai) dikatakan linier apabila nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05.

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas Asumsi lainnya dari model analisis jalur klasik adalah *homoscedasticity*. Untuk mengetahui dipenuhi asumsi tersebut maka dilakukan uji asumsi jalur berganda heterokedastisitas. Tujuannya adalah menguji apakah dalam sebuah model jalur, terjadi ketidak samaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians

dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model jalur yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS dan hasilnya dalam bentuk grafik.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional) dengan variabel terikatnya (Kinerja Karyawan). Menurut Sugiyono (2013) persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana: Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Koefisien korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel (Umar, 2008:45).

Koefisien korelasi yang digunakan yaitu koefisien korelasi pearson, koefisien korelasi ini untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang datanya berbentuk data interval atau rasio.

Menurut Sugiyono (2013:184), menjelaskan bahwa untuk dapat memberikan interpretasi terhadap lemah dan kuatnya pengaruh itu berdasarkan nilai efisien korelasinya. Sejalan dengan itu, Sarwono (2017: 158) menjelaskan bahwa bila:

Nilai $r = 0$, maka tidak ada hubungan antara kedua variabel

Nilai $r = 1$, maka hubungannya kuat dan positif

Nilai $r = -1$, maka hubungannya lemah dan negatif

dapat digunakan pedoman seperti yang tertara pada tabel 3.3:

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
<0,01	Tidak ada hubungan
0,001 – 0,249	Sangat lemah
0,250 – 0,499	Lemah
0,500 – 0,749	Kuat

0,750 – 0,999	Sangat Kuat
1,000	Hubungan sempurna

Sumber: Sugiono (2010:184), Sarwono (2017: 158)

3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu pengkuadratan dari nilai korelasi (r^2). Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel bebas (variabel X) terhadap variabel terikat (variabel Y) yang dapat digunakan dalam perhitungan statistik dengan rumus

$$Kd = r^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

$KD =$ Koefisien Determinasi

$r^2 =$ Koefisien korelasi

3.5.7 Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian, dapat digunakan Uji T atau melalui nilai signifikansi yang diperoleh ketika perhitungan koefisien korelasi bila menggunakan SPSS, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha=0,05$. Bila nilai signifikansi ternyata lebih dari atau sama dengan 0,05, maka dapat dinyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antar variable, namun sebaliknya, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka hubungan dikatakan signifikan.

Menurut (Sugiyono 2017, 230) analisis ini digunakan untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan persamaan sebagai berikut:

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

Sugiyono 2017, 230

Keterangan:

t = nilai t hitung yang kemudian dibandingkan dengan harga t tabel

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Dalam menentukan harga t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = n – k - 1 dan tingkat keyakinan pengujian (1 – α) sebesar 95 % dan alpha sebesar 5% uji dua pihak.

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho : P = 0 (tidak ada hubungan antara x dan y)

Ha : P > 0 (ada hubungan positif antara x dan y)

Ha : P < 0 (ada hubungan negatif antara x dan y)

Ha : P ≠ 0 (ada hubungan antara x dan y)

Untuk menguji hipotesis nol (Ho) kriterianya adalah sebagai berikut:

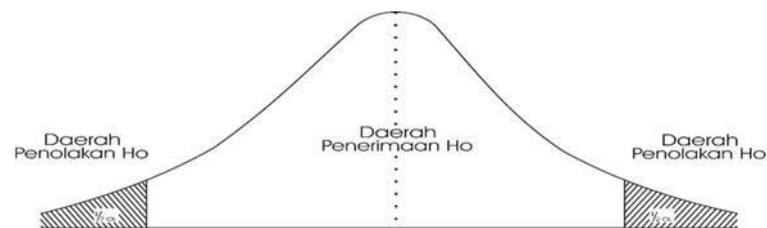
a. Bila nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Bila nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

dengan kata lain::

$H_0 : < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Staf Bagian Umum di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

$H_1 : > 0$, artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Staf Bagian Umum di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat



Gambar 3. 4 Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

4.1.1.1 Sejarah Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Dalam tahun awal berdirinya Republik Indonesia, istilah DPRD Provinsi Jawa Barat belum digunakan. Meski demikian, hal ini tidak berarti bahwa tidak terdapat lembaga legislatif semacam DPRD. Pada tahun awal kemerdekaan lembaga semacam DPRD ini sesungguhnya telah juga hadir dengan nama Badan Perwakilan Rakyat Daerah (BPRD) Jawa Barat. Karena itu asal-usul dari kehadiran DPRD Provinsi Jawa Barat tidak dapat dipisahkan dari kehadiran BPRD Jawa Barat tersebut. Pada masa itu, BPRD dipimpin oleh R. Otto Iskandardinata dengan wakilnya Dr. Soeratman Erwin dan Mr. Samsudin.

Selanjutnya, pada masa transisi setelah kembalinya status Republik Indonesia Serikat ke dalam NKRI, di Jawa Barat dibentuk DPRD Sementara yang terdiri dari 60 orang anggota yang berasal dari 22 Papol dan dipimpin oleh Djaja Rahmat (1950-1955).

Istilah DPRD Provinsi Jawa Barat baru dikenal pada tahun 1955 yaitu setelah Pemilihan Umum Pertama yang dilakukan pada 29 September 1955. Sebagai tindaklanjut dari upaya untuk mewujudkan DPRD atas dasar pemilihan itu, pemerintah mengeluarkan UU No. 19/1956 yang merupakan ketentuan hukum pemilihan daerah. Setahun kemudian, untuk pertama kali dalam sejarah perkembangannya, diadakan pemilihan terhadap anggota DPRD Jawa Barat. Pada

kurun waktu 1957-1960 jumlah anggota DPRD Jawa Barat sebanyak 75 orang yang berasal dari 14 Parpol dan diketuai oleh Oja Somantri.

Pada masa yang dikenal dengan Orde Lama sampai dengan 1974, Undang-undang yang menjadi landasan bagi kehadiran DPRD Jawa Barat adalah UU No. 18/1965, dan salah satu pasalnya memasung eksistensi DPRD yakni DPRD dalam menjalankan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Daerah. Selain itu, dalam UU ini juga disebutkan, bahwa keputusan-keputusan yang dikeluarkan oleh DPRD harus mendapatkan tandatangan dari Kepala Daerah. Ini berarti kedudukan DPRD di bawah Kepala Daerah. Ketentuan hukum yang terdapat dalam UU No. 18/1965 mengakibatkan kekuasaan DPRD terhadap Kepala Daerah terasa sangat lemah yang pada gilirannya mempengaruhi pelaksanaan fungsi dan peran legislatifnya. Pada periode 1960-1967, DPRD Jawa Barat dikomandoi oleh Letjen. TNI.H. Mashudi dan selanjutnya pada periode 1967-1971 DPRD Jawa Barat diketuai oleh Rachmat Sulaeman dengan jumlah anggota DPRD 70 orang yang berasal dari 8 Parpol.

Seiring dengan dikeluarkannya UU No. 5/1974, terjadi juga perubahan dalam kedudukan DPRD. Ketentuan hukum yang terdapat dalam UU ini menyatakan, bahwa Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah dan DPRD. Penafsiran terhadap statement ini adalah DPRD dan Kepala Daerah dalam kedudukan yang sama tinggi. Yang membedakannya adalah bahwa Kepala Daerah merupakan pelaksana dari peraturan perundangan di daerah sedangkan DPRD melaksanakan tugas di bidang legislatif. Periode 1971-1977 DPRD

Tingkat I Provinsi Jawa Barat , kembali dipimpin oleh Rahmat Sulaeman dengan anggota berjumlah 74 orang dari 4 Fraksi.

Selanjutnya, berturut-turut dalam era kepemimpinan Presiden Soeharto, pada tahun 1977-1982 DPRD Jawa Barat diketuai oleh Brigjen TNI (Purn) H. Adjat Sudradjat, Mayjen TNI (Purn) Suratman (1982-1992), Brigjen TNI (Purn) H. Agus Muhyidin (1992-1997). Pada masa ini seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk Jawa Barat, maka jumlah anggota legislative pun mengalami peningkatan menjadi 100 orang anggota.

Pada tahun 1997 terjadi gerakan reformasi yang pada akhirnya meruntuhkan kepemimpinan Orde Baru. Hal ini berpengaruh terhadap masa kerja DPRD provinsi Jawa Barat yang hanya berlangsung selama tiga tahun, karena pada tahun 1998 sebagaimana tuntutan reformasi dilaksanakan Pemilu, dipimpin oleh Mayjen TNI (Purn) H. Abdul Nurhaman, S.Ip, S.Sos.

Lahirnya UU No. 22/1999 dan UU No. 25/1999 sebagai reaksi dari gerakan reformasi, merangkum dua pikiran utama yakni penyerahan sebanyak mungkin kewenangan pemerintahan dalam hubungan desentralisasi kepada daerah (kecuali keuangan dan moneter, politik luar negeri, peradilan dan keagamaan) serta penguatan peran DPRD dalam pemilihan dan penetapan Kepala Daerah. Pemberdayaan fungsi-fungsi DPRD dalam bidang legislasi, representasi, dan penyalur aspirasi masyarakat harus dilakukan. Kebijakan desentralisasi merupakan bagian dari kebijakan demokratisasi pemerintahan. Karena itu penguatan peran DPRD baik dalam proses legislasi maupun pengawasan atas jalannya pemerintahan daerah perlu dilakukan. Dalam UU 22/1999 ditentukan

posisi DPRD sejajar dengan pemerintah daerah, bukan sebagai bagian dari pemerintah daerah.

Pada periode 1999-2004, DPRD Provinsi Jawa Barat sesuai kewenangannya memilih Kepala Daerah, memilih anggota MPR dari utusan daerah, mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Kepala daerah dan hak DPRD meminta pertanggung jawaban Kepala daerah. Kepemimpinan DPRD pada periode ini dipimpin oleh Ir. H. Idin Rafiudin (dalam perjalanan kepemimpinannya beliau wafat) yang selanjutnya digantikan oleh Drs.H. Eka Santosa.

Pemilu tahun 2004 diikuti oleh 24 Partai Politik, dan yang berhasil meraih kursi di DPRD Provinsi Jawa Barat 10 Parpol yakni Golkar, PDI-P, PKS, PPP, Demokrat, PKB, PAN, PBB, PKPB, PDS, yang selanjutnya menjadi 7 fraksi. DPRD Provinsi Jawa Barat Periode 2004 - 2009 diketuai oleh Drs.H.A.M. Ruslan (Golkar), dengan para wakil ketua H. Rudi Harsatanaya (PDI-P), drh. Achmad Ruslan, M.Sc. (PKS, setelah diambil sumpahnya menjadi wakil walikota Bogor, digantikan oleh H. Husin M. Albanjari, Dipl.Ing.) dan H. Amin Suparmin, S.Hi. (PPP).

Sedangkan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat periode 2009-2014 keanggotaannya diresmikan berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 161.32 - 556 Tahun 2009, pada tanggal 31 Agustus 2009 dalam Rapat Paripurna Istimewa Pengambilan Sumpah/Janji Anggota DPRD Provinsi Jawa Barat Hasil Pemilu 2009 bertempat di Gedung Merdeka Bandung. Mereka berasal dari 9 partai dengan jumlah 100 anggota yakni : Partai

Demokrat 28 orang, Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan 17 orang, Partai Golongan Karya 16 orang, Partai Keadilan Sejahtera 13 orang, Partai Gerakan Indonesia Raya 8 orang, Partai Persatuan Pembangunan 8 orang, Partai Amanat Nasional 5 orang, Partai Hati Nurani Rakyat 3 orang dan Partai Kebangkitan Bangsa 2 orang. Tergabung dalam 8 Fraksi yakni F. Demokrat, F.PDI-P, F. Golkar, F. PKS, F. Gerindra, F. PPP, F. PAN, F.Hanura- PKB. Dalam Rapat Paripurna Istimewa tersebut, ditetapkan Pimpinan Sementara DPRD Propinsi Jawa Barat, yang berasal dari dua partai peraih kursi terbesar, masing-masing H. Awing Asmawi, SE (Partai Demokrat) sebagai Ketua Sementara dan Drs. H. Syarif Bastaman (PDIP) sebagai Wakil Ketua Sementara.

Selanjutnya pada tanggal 16 Oktober 2009, berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 161.32-712 Tahun 2009 Pimpinan DPRD Provinsi Jawa Barat mengucapkan sumpah/janji dalam Rapat Paripurna Istimewa dengan susunan sebagai berikut : Ketua DPRD Ir.H. Irfan Suryanagara (F. Partai Demokrat), Wakil Ketua : H.M Rudi Harsa Tanaya (F. PDIP), Drs.H.Uu Rukmana M.Si. (F. Partai Golkar), Drs.H. Nur Suprianto, MM (FPKS) dan H. Komarudin Taher, S.Ag. (FPPP).

Peresmian keanggotaan DPRD Provinsi Jawa Barat Periode 2014-2019 dilakukan pada Rapat Paripurna Istimewa DPRD Provinsi Jawa Barat tanggal 1 September 2014 di Gedung Merdeka berdasarkan Surat Keputusan Mendagri Nomor 161.32-3442 Tahun 2014.

Pada tanggal 22 Oktober di Gedung DPRD Provinsi Jawa Barat berdasarkan Surat Keputusan Mendagri Nomor 161.32-3862 Tahun 2014,

dilakukan pelantikan Pimpinan DPRD Provinsi Jawa Barat Periode 2014-2019 yaitu Ineu Purwadewi Sundari dari PDI.P sebagai Ketua DPRD, H.M Irianto Syafiuddin (P. Golkar), Harris Yuliana (PKS), Irfan Suryanagara (P. Demokrat) serta Abdul Harris Bobihoe (P. Gerindra) sebagai Wakil Ketua.

Seiring dengan perubahan dan perkembangan sosial dan politik yang terjadi di masyarakat, maka pada lima tahun terakhir juga terjadi perubahan perundang-undangan, yaitu dengan terbitnya UU Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD (UU MD3) serta UU Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Sebanyak 120 Anggota DPRD Provinsi Jabar resmi dilantik melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 161.32-3812 Tahun 2019 tentang Peresmian Pengangkatan Anggota DPRD Provinsi Jawa Barat Masa Jabatan 2019-2024, yang ditetapkan di Jakarta, 28 Agustus 2019.

Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004, UU 27 Tahun 2009, PP No. 41 Tahun 2007 dan Perda No. 20 Tahun 2008, Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Sekretariat DPRD mempunyai fungsi : penyelenggaraan administrasi kesekretariatan daerah; penyelenggaraan administrasi keuangan daerah; penyelenggaraan rapat-rapat; dan penyelenggaraan serta penyediaan koordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

4.1.1.2 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

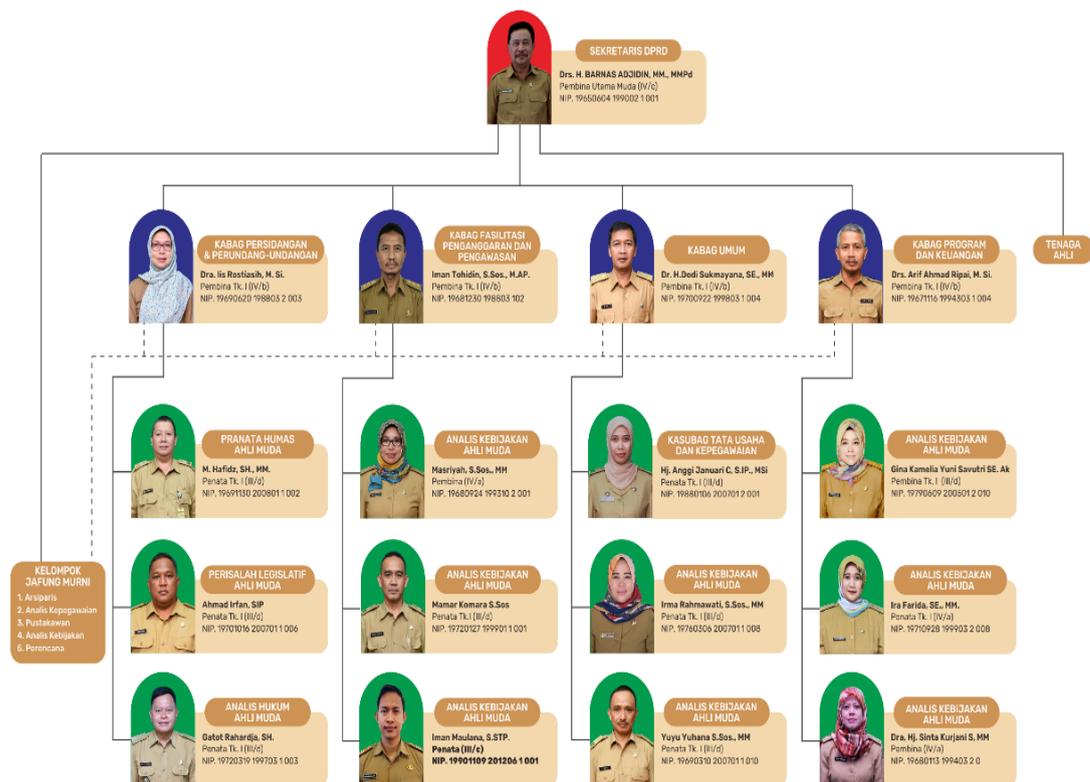
1. Visi

“Terwujudnya Sekretariat DPRD yang prima dan professional tahun 2023”

2. Misi

- Meningkatkan Profesionalisme, Melalui Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
- Meningkatkan Pelayanan Bagi Peningkatan kapasitas kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat

4.1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

4.1.2 Profil Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25 tahun	5	11%
2	26 - 30 tahun	12	26%
3	31 – 35 tahun	23	50 %
4	36 – 40 tahun	6	13%
5	41 – 50 tahun	0	0%
Jumlah		46	100%

Sumber : Hasil Survey, data diolah 2023

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden usia didominasi oleh usia 31 – 35 tahun sebanyak 23 orang atau 50% , sedangkan responden pada kisaran 26 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 26%. Pada kisaran 36 – 40 sebanyak 6 orang atau 13% dan < 25 tahun sebanyak 5 orang atau 11%. Dari hasil survey tersebut menunjukkan bahwa yang menjadi responden di bagian umum sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat didominasi oleh usia 31 – 35 .

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
	Laki – Laki	16	35%
	Perempuan	30	65%
Jumlah		46	100%

Sumber : Hasil Survey , data diolah 2023

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Perempuan sebanyak 30 orang atau sebesar 65%, sedangkan perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 35%, dari hasil survey tersebut menunjukkan bahwa staf bagian umum di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat didominasi oleh perempuan berdasarkan hasil penelitian sebagai responden.

4.1.3 Transformasi Data

Dalam penelitian ini karena data yang dihasilkan dari penelitian skalanya masih bersifat ordinal, sedangkan untuk keperluan regresi berganda memerlukan data berbentuk skala interval, maka data yang dalam skala ordinal tersebut ditransformasikan terlebih dahulu kedalam skala interval (mentransformasikan data ordinal menjadi interval) dengan menggunakan *Metode Succesive Interval* (MSI).

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian yang disebarkan ke 46 sample penelitian ini (dalam hal ini adalah staf bagian umum) terdiri dari indikator / nomor item pernyataan yang mewakili keseluruhan variabel-variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, validasi menurut sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validasi sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas

0,300 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,300 maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 4. 3 Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

No.	Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>		Keterangan
		r hitung	r kritis	
1	X.1	0,595	0,300	Valid
2	X.2	0,397	0,300	Valid
3	X.3	0,475	0,300	Valid
4	X.4	0,562	0,300	Valid
5	X.5	0,668	0,300	Valid
6	X.6	0,342	0,300	Valid
7	X.7	0,620	0,300	Valid
8	X.8	0,627	0,300	Valid

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk keseluruhan item kuesioner dalam variabel Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari 8 item pernyataan tersebut dinyatakan valid, hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian/item pernyataan dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja

No.	Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>		Keterangan
		r hitung	r kritis	
1	Y.1	0,473	0,300	Valid
2	Y.2	0,524	0,300	Valid
3	Y.3	0,452	0,300	Valid
4	Y.4	0,338	0,300	Valid
5	Y.5	0,543	0,300	Valid
6	Y.6	0,525	0,300	Valid
7	Y.7	0,373	0,300	Valid
8	Y.8	0,598	0,300	Valid
9	Y.9	0,645	0,300	Valid
10	Y.10	0,428	0,300	Valid
11	Y.11	0,460	0,300	Valid
12	Y.12	0,301	0,300	Valid
13	Y.13	0,413	0,300	Valid
14	Y.14	0,526	0,300	Valid
15	Y.15	0,547	0,300	Valid
16	Y.16	0,448	0,300	Valid

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177). Uji

reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji ketiga variabel dalam penelitian yaitu dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS. Hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,631	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, diolah 203

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji realibilitas untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai Korelasi, hal ini menunjukkan bahwa data dinyatakan "Reliabel", hal ini karena sesuai dengan kaidah keputusan jika nilai Cronbach's Alpha >Korelasi (0,60) maka data dinyatakan Reliabel atau dengan kata lain data tersebut absah jika digunakan dalam beberapa kali pengujian hasilnya akan tetap konstant.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk keseluruhan item kuesioner dalam variabel Kinerja yang terdiri dari 16 item pernyataan tersebut dinyatakan valid, hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian/item pernyataan dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79571540
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,059
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian normalitas pada data kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai digambarkan dalam metode Kolmogorov smirnov, berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai Assymp Sig. sebesar 0,063 yang artinya lebih besar dari nilai Alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data dinyatakan berdistribusi normal.

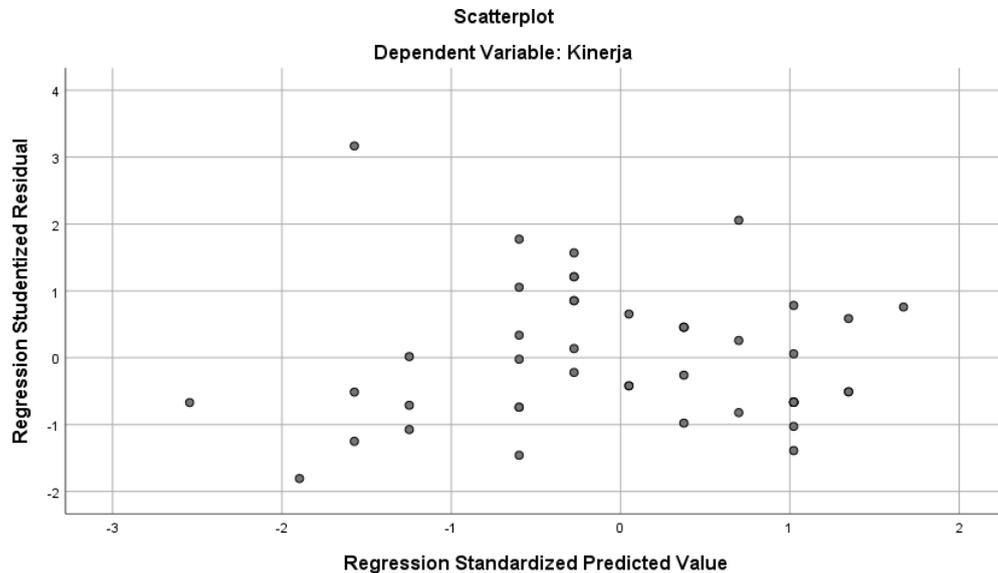
4.1.5.2 Uji Linearitas

Tabel 4. 7 Uji Linearitas

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan Transformasional	Between	(Combined)	1140,290	11	103,663	14,29	,000
	Groups					7	
		Linearity	1035,083	1	1035,083	142,7	,000
		Deviation from Linearity	105,207	10	10,521	1,451	,201
	Within Groups		246,514	34	7,250		
	Total		1386,804	45			

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian Linearitas pada data kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai digambarkan dalam metode Anova Table , berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai sig deviation from linearity sebesar $0,201 > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variable bebas (kepemimpinan transformasional) terhadap variable terkait (kinerja).

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dalam scatterplot terlihat bahwa data menyebar secara acak, hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai menyebar atau dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa data yang diolah tidak memiliki kesamaan residual, karena pada dasarnya uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas

4.2 Pembahasan

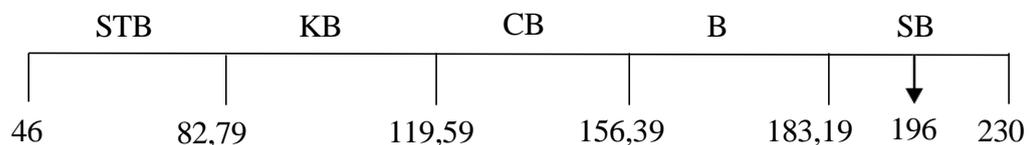
4.2.1 Kepemimpinan Transformasional

**Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai :
Saya memiliki kemampuan menumbuhkan kepercayaan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	21	46%	105
Setuju	4	16	35%	64
Cukup Setuju	3	9	19%	27
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	196

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki kemampuan menumbuhkan kepercayaan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 46%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 35%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 19%. Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



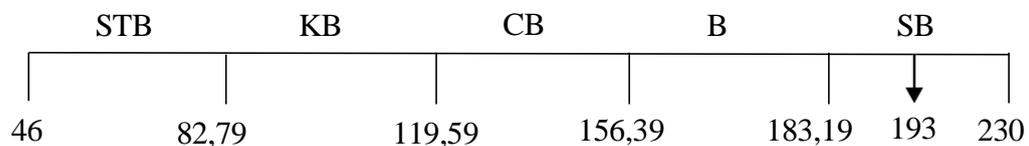
Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 196 termasuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai :
Saya memiliki ingkat konsistensi terhadap keputusan yang diambil dalam
bekerja**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	20	44%	100
Setuju	4	15	32%	60
Cukup Setuju	3	11	24%	33
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	193

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki ingkat konsistensi terhadap keputusan yang diambil dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 44%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 32%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 24%. Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 193 termasuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai :
Atasan saya memiliki perhatian kepada karyawan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	9	19%	45
Setuju	4	27	59%	108
Cukup Setuju	3	10	22%	30
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	183

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan saya memiliki perhatian kepada karyawan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 59%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 22%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 183 termasuk dalam kategori baik.

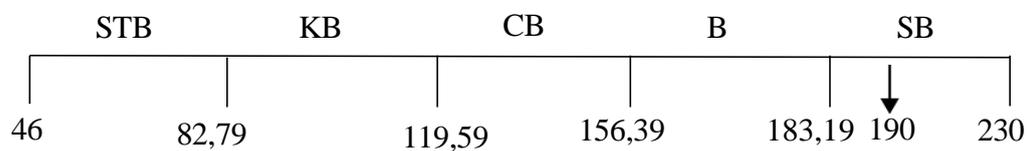
**Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai :
Atasan saya selalu mendengarkan keluhan dari bawahannya**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	22	48%	110
Setuju	4	8	17%	32
Cukup Setuju	3	16	35%	48
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	190

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan saya selalu mendengarkan keluhan dari bawahannya”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 48%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 17%, dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 35%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 190 termasuk dalam kategori sangat baik.

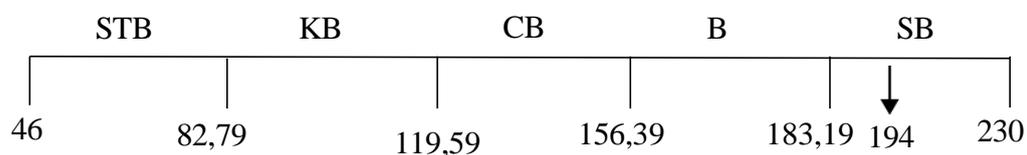
**Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai :
Atasan saya memiliki kemampuan mendorong antusiasme pegawai dalam
bekerja**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	16	35%	80
Setuju	4	24	52%	96
Cukup Setuju	3	6	13%	18
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	194

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan saya memiliki kemampuan mendorong antusiasme pegawai dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 52%, dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 13%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 194 termasuk dalam kategori sangat baik.

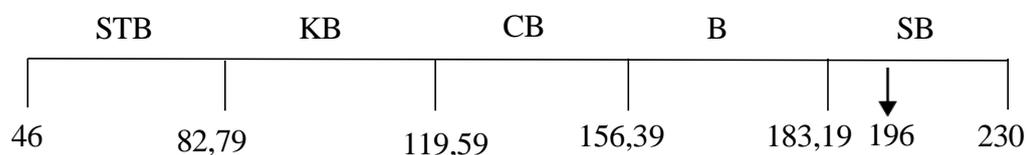
**Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai :
Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam hal target instansi yang harus
dicapai**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	19	41%	95
Setuju	4	20	43%	80
Cukup Setuju	3	7	16%	21
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	196

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam hal target instansi yang harus dicapai”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 41%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 43%, dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 16%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 196 termasuk dalam kategori sangat baik.

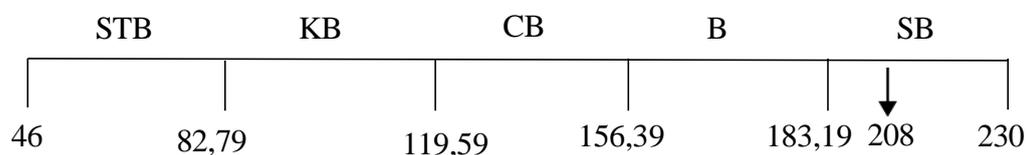
**Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai :
Atasan saya menerangkan program kegiatan dengan jelas dan dapat
dimengerti oleh pegawai**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	27	59%	135
Setuju	4	16	35%	64
Cukup Setuju	3	3	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	208

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 59%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 35%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas maka perolehan skor adalah sebesar 208 termasuk dalam kategori sangat baik.

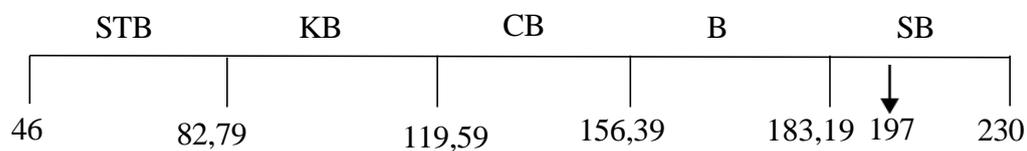
**Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai :
Atasan saya berani mengambil keputusan dalam segala hal**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	18	39%	90
Setuju	4	23	50%	92
Cukup Setuju	3	5	11%	15
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	197

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 39%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 50%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 11%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



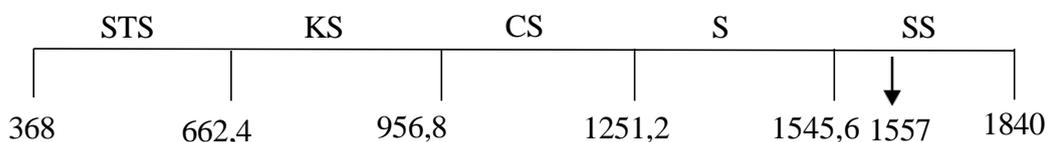
Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 197 termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4. 16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan	Skor	Penilaian
1	Saya memiliki kemampuan menumbuhkan kepercayaan	196	Sangat Setuju
2	Saya memiliki ingkat konsistensi terhadap keputusan yang diambil dalam bekerja	193	Sangat baik
3	Atasan saya memiliki perhatian kepada karyawan	183	Setuju
4	Atasan saya selalu mendengarkan keluhan dari bawahannya	190	Sangat baik
5	Atasan saya memiliki kemampuan mendorong antusiasme pegawai dalam bekerja	194	Sangat baik
6	Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam hal target instansi yang harus dicapai	196	Sangat baik
7	Atasan saya menerangkan program kegiatan dengan jelas dan dapat dimengerti oleh pegawai	208	Sangat baik
8	Atasan saya berani mengambil keputusan dalam segala hal	197	Sangat baik
Total		1557	Sangat baik
Rata –Rata		194,6	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transformasional memperoleh rata-rata skor sebesar 194,6 termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini membuktikan bahwa rata-rata responden sudah baik dalam memahami dalam menanggapi serta menjawab setiap pernyataan yang diberikan.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



4.2.2 Kinerja Pegawai

**Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus
dihasilkan per orang per satu jam kerja**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	27	59%	135
Setuju	4	16	35%	64
Cukup Setuju	3	3	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	208

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 59%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 35%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 208 termasuk dalam kategori sangat baik,

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	18	39%	90
Setuju	4	23	50%	92
Cukup Setuju	3	5	11%	15
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	197

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 39%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 50%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 11%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 197 termasuk dalam kategori sangat baik,

**Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggung jawab**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	18	39%	90
Setuju	4	19	41%	76
Cukup Setuju	3	9	20%	27
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	193

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggung jawab”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 39%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 41%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 20%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 193 termasuk dalam kategori sangat baik,

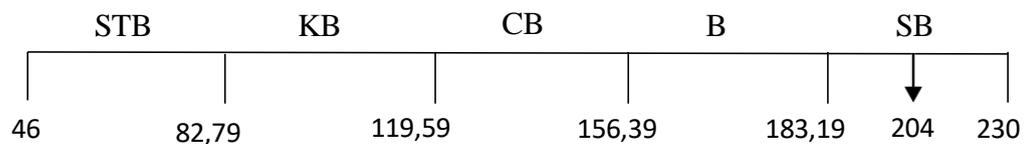
**Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai :
Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	24	52%	120
Setuju	4	18	39%	72
Cukup Setuju	3	4	9%	12
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	204

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 52%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 39%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 9%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 204 termasuk dalam kategori sangat baik,

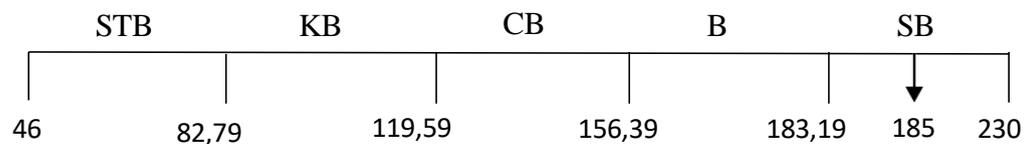
**Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	10	22%	50
Setuju	4	27	58%	108
Cukup Setuju	3	9	20%	27
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	185

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 58%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 20%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 185 termasuk dalam kategori sangat baik.

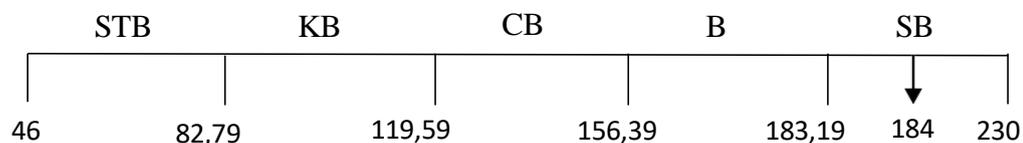
**Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	17	37%	85
Setuju	4	12	26%	48
Cukup Setuju	3	17	37%	51
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	184

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 37%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 26%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 37%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 184 termasuk dalam kategori sangat baik.

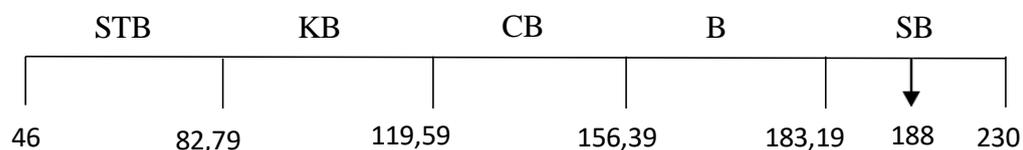
**Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya memunculkan kreativitas dalam bentuk ide untuk memperoleh
hasil kerja yang lebih baik**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	21	46%	105
Setuju	4	8	17%	32
Cukup Setuju	3	17	37%	51
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	188

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya memunculkan kreativitas dalam bentuk ide untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 46%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 17%. dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 37%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 188 termasuk dalam kategori sangat baik.

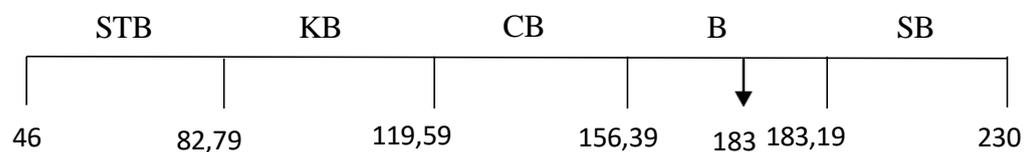
**Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya menunjukkan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan
berkaitan dengan pekerjaan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	10	22%	50
Setuju	4	25	54%	100
Cukup Setuju	3	11	24%	33
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	183

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya menunjukkan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 54%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 24%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 183 termasuk dalam kategori baik,

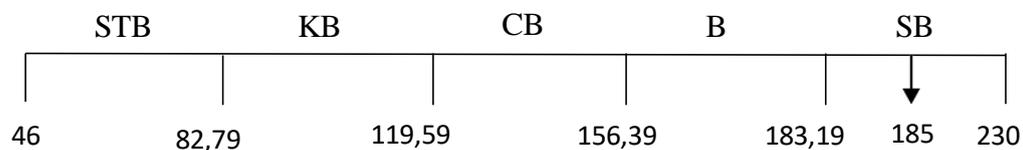
**Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya menghindarkan diri dari kekeliruan dalam melakukan sesuatu**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	11	24%	55
Setuju	4	25	54%	100
Cukup Setuju	3	10	22%	30
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	185

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya menghindarkan diri dari kekeliruan dalam melakukan sesuatu”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 24%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 54%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 22%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 185 termasuk dalam kategori sangat baik.

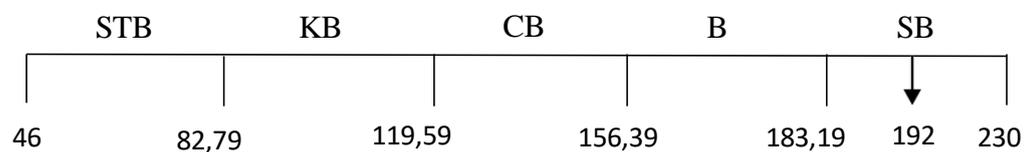
**Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya menghindari diri dari rasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan
pekerjaan, juga tidak santai**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	24	52%	120
Setuju	4	14	30%	48
Cukup Setuju	3	8	18%	24
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	192

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya menghindari diri dari rasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan, juga tidak santai”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 52%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 30%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 18%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 192 termasuk dalam kategori sangat baik.

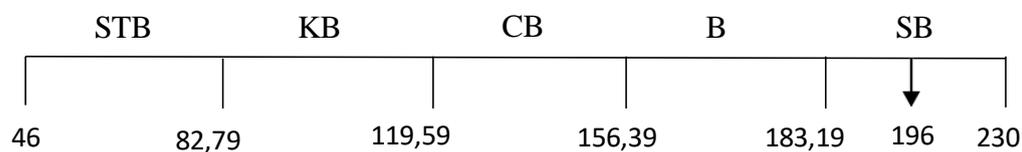
**Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan
atasan, dan sesama pegawai**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	21	46%	105
Setuju	4	16	35%	64
Cukup Setuju	3	9	19%	27
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	196

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan atasan, dan sesama pegawai”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 46%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 35%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 19%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 196 termasuk dalam kategori sangat baik

**Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai :
Atasan saya mampu mendelegasikan tugas atau wewenang sesuai job yang
diberikan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	20	44%	100
Setuju	4	15	32%	60
Cukup Setuju	3	11	24%	33
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	193

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan saya mampu mendelegasikan tugas atau wewenang sesuai job yang diberikan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 44%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 32%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 24%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 193 termasuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya tidak berbohong**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	9	19%	45
Setuju	4	27	59%	108
Cukup Setuju	3	10	22%	30
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	183

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya tidak berbohong”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 59%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 22%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 183 termasuk dalam kategori sangat baik.

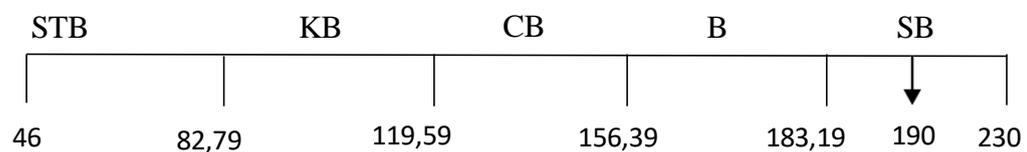
**Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai :
Berani mengakui kesalahan, bilamana ada kekeliruan yang diperbuat
dalam pekerjaan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	22	48%	110
Setuju	4	8	17%	32
Cukup Setuju	3	16	35%	48
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	190

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya berani mengakui kesalahan, bilamana ada kekeliruan yang diperbuat dalam pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 48%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 17%, dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 35%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 190 termasuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	16	35%	80
Setuju	4	24	52%	96
Cukup Setuju	3	6	13%	18
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	194

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 52%, dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 13%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 194 termasuk dalam kategori sangat baik .

**Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai :
Berupaya mengeluarkan banyak ide untuk alternative penyelesaian
masalah, dan diungkapkan/diwujudkan dengan baik**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	19	41%	95
Setuju	4	20	43%	80
Cukup Setuju	3	7	16%	21
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		46	100%	196

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya mengeluarkan banyak ide untuk alternative penyelesaian masalah, dan diungkapkan/diwujudkan dengan baik”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 41%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 43%, dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 16%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 196 termasuk dalam kategori sangat baik .

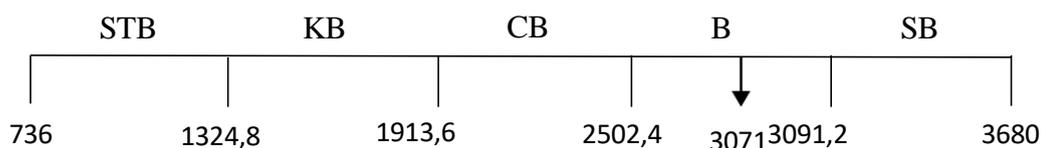
Tabel 4. 33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Skor	Penilaian
1	Saya berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja	208	Sangat Baik
2	Saya berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	197	Sangat Baik
3	Saya berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawab saya	193	Sangat Baik
4	Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target	204	Sangat Baik
5	Saya berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan.	185	Sangat Baik
6	Saya berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai	184	Sangat Baik
7	Saya berupaya memunculkan kreativitas dalam bentuk ide untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik	188	Sangat Baik
8	Saya berupaya menunjukkan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan	183	Baik
9	Saya berupaya menghindarkan diri dari kekeliruan dalam melakukan sesuatu	185	Sangat Baik
10	Saya berupaya menghindari diri dari rasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan, juga tidak santai	192	Sangat Baik
11	Saya berupaya untuk membina kerjasama dan	196	Sangat

	hubungan yang baik dengan atasan, dan sesama pegawai		Baik
12	Atasan saya mampu mendelegasikan tugas atau wewenang sesuai job yang diberikan	193	Sangat Baik
13	Saya berupaya tidak berbohong	183	Baik
14	Saya berani mengakui kesalahan, bilamana ada kekeliruan yang diperbuat dalam pekerjaan	190	Sangat Baik
15	Saya berupaya menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan	194	Sangat Baik
16	Saya berupaya mengeluarkan banyak ide untuk alternative penyelesaian masalah, dan diungkapkan/diwujudkan dengan baik	196	Sangat Baik
Total		3071	Baik
Rata-rata		191,9	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja memperoleh rata-rata skor sebesar 191,9 termasuk dalam kategori baik, hal ini membuktikan bahwa rata-rata responden sudah baik dalam memahami dalam menanggapi serta menjawab setiap pernyataan yang diberikan. Pada dasarnya kinerja sangat diperlukan bagi seluruh pegawai khususnya pegawai bagian umum yang mana berdasarkan fakta dilapangan bahwa kurangnya kinerja dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang menguasai bidang pekerjaannya.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

4.2.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pada bagian umum sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan bantuan program SPSS From window 26.0. Dari hasil analisis diatas dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4. 34 Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,293	4,645		3,077	,004
	Kepemimpinan Transformasional	1,555	,137	,864	11,379	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui Constant (a) sebesar 14,293 sedangkan nilai kepemimpinan transformasional (b / koefisien regresi) sebesar 1,555, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 14,294 + 1,555x$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Constant sebesar 14,294, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 14,294
2. Koefisien regresi sebesar 1,555 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 1,555. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (kepemimpinan transformasional) terhadap variabel Y (kinerja) adalah positif

4.2.3.2 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya hubungan dari kedua variabel yaitu kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja , maka dilakukan uji koefisien korelasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan Software Program SPSS Versi 26 diketahui nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4. 35 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,741	2,82731

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai korelasi R sebesar 0,864 artinya besarnya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja sebesar 86,4%, berdasarkan pedoman interpretasi mengenai koefisien korelasi nilai 0,864 termasuk kategori hubungan sangat kuat, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pegawai dilakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan Software Program SPSS Versi 26 diketahui nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,864^2 \times 100\% \\ &= 0,746 \times 100\% \\ &= 74,6\% \end{aligned}$$

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 74,6% dan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kualitas kerja. berdasarkan pedoman interpretasi mengenai koefisien korelasi bahwa nilai 74,6% termasuk kategori hubungan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional dengan Kinerja Pegawai.

4.2.3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pegawai dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja

H1 : $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar 5% atau 0.05, dengan kaidah keputusan jika nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka H0 diterima. Dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil perhitungan dapat diketahui uji signifikansi secara simultan antara terdapat kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,293	4,645		3,077	,004
	Kepemimpinan Transformasional	1,555	,137	,864	11,379	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis untuk variabel kepemimpinan transformasional dengan perolehan nilai thitung sebesar 11,379 dan nilai ttabel Berdasarkan perhitungan distribusi t adalah sebesar 2,012 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < nilai alpha yaitu 0,05. Berdasarkan perolehan tersebut, maka sesuai dengan kaidah keputusan bahwa nilai thitung > ttabel (11,379 > 2,012) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, maka penulis membuat kesimpulan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kondisi Kepemimpinan Transformasional di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dirasa sudah sangat baik, berdasarkan perolehan hasil tersebut bahwa point tertinggi dari hasil rekapitulasi tanggapan responden yaitu atasan dapat menerangkan program kegiatan kerja dengan jelas dan dapat dimengerti oleh pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan arahan yang di berikan oleh atasan selain itu atasan berani mengambil keputusan dalam segala hal dalam bekerja sehingga atasan bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukan oleh pegawainya atas dasar arahan dari atasan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kondisi Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai pada bagian tersebut berjalan secara optimal, Pada dasarnya kinerja merupakan salah satu ukuran bagi pegawai apakah

pegawai tersebut mampu memberikan kinerja yang sangat baik terhadap Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat atau tidak. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai selalau berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja, karena berdasarkan fakta dilapangan bahwa masih banyak pegawai yang belum mampu mencapai kinerja secara maksimal.

3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk Kepemimpinan Transformasional dibandingkan dengan nilai t tabel. Sesuai dengan kaidah keputusan bahwa H_0 ditolak, maka secara signifikan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang telah diuraikan tersebut diatas, adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat
 - a. Bagi pihak kantor diharapkan agar setiap atasan bisa berupaya menjalin hubungan yang baik dengan pegawainya sehingga menciptakan kinerja yang baik dan maksimal karena dari hasil rekapitulasi tanggapan responden point terkecil terdapat pada atasan memiliki perhatian kepada pegawainya jadi masih ada kesenjangan antara pimpinan dengan pegawainya sehingga belum menciptakan hasil kerja yang maksimal .

b. Diharapkan agar pegawai mampu berupaya menunjukkan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan dari pimpinan. Serta diharapkan agar pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standard sesuai dengan apa yang seharusnya di kerjakan dan tidak mengabaikan waktu kerja yang diberikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian ini dijadikan sebagai bahan referensi atau untuk dilakukan penelitian lanjutan untuk diteliti dan dikembangkan lebih lanjut khususnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar didapatkan faktor yang dominan atau signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan semoga penelitian ini bermanfaat bagi yang membaca khususnya penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ardana, Mujiati, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bass .(2012). *Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Kajian Pustaka 17 Agustus 2017
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Cv
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Fatoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009 halaman 29
- Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta:Salemba Humanika
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Iqbal, Hasan. 2006, Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Musbikin, Imam. 2010. Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda. E-Jurnal. Manajemen Ekonomi dan Bisnis.
- Moeheriono, 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (Iku) Bisnis Dan Publik*. Jakarta:Rajagrafindo Persada, H.32
- Nazir, Moh. 2010. Metode Penelitian, Penerbit Ghalia. Jakarta: Indonesia
- Norma Siti Daulai, Pengaruh Transformasional kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Medan, 2017
- O'Leary, Martha. Andy Pradana (2013), Gaya Kepemimpinan TransformasionalPT,.Put Persero Kantor Area Sumedang
- Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Jannah, 2006 Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta:: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 65
- Priyono, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Sidoarjo: Zifatama ISBN : 978-602-6930-16-3

- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbin, Stephen P. Judge , Timothy A.. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Selemba Empat.
- Sarwono. Jonathan, 2017. *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sitohang. S. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat*. E-Journal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Surabaya.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, cv
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, hlm.42
- Tracy, Brian.2016. *Motivastion* . USA : American Management Association.
- Yulk. 2013. *Kepemimpinan dalam organisasi (alih bahasa Yusuf Udaya), edisi bahasa Indonesia*, Jakarta : Victory Jaya Abadi, 1998

Lampiran

KUISIONER

Responden yang terhormat:

Perkenalkan saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Winaya Mukti yang sedang mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Barat”. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Samsudin

A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu, jawaban akan diperlakukan secara rahasia.

Berikan tanda silang untuk jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i.

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Status Jabatan :
 - a. ASN/PNS
 - b. Tenaga Kontrak Provinsi
 - c. Lainnya
3. Berapa lama Bapak/Ibu/Saudara/i telah bekerja di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?
 - a. Kurang dari satu tahun
 - b. 1 - 3 tahun
 - c. 3 - 5 tahun
 - d. di atas 5 tahun
4. Berapa usia Bapak/Ibu/Saudara/i saat ini ?
 - a. 18 - 22 tahun
 - b. 22 – 27 tahun
 - c. 27 – 32 tahun
 - d. > 32 tahun
5. Apa pendidikan terakhir Bapak/Ibu/Saudara/i ?
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/SMK
 - d. Sarjana
 - e. Lainnya.....

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Pada masing-masing pertanyaan terdapat empat alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Cukup Setuju (CS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Option jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan menumbuhkan kepercayaan					
2	Saya memiliki ingkat konsistensi terhadap keputusan yang diambil dalam bekerja					
3	Atasan saya memiliki perhatian kepada karyawan					
4	Atasan saya selalu mendengarkan keluhan dari bawahannya					
5	Atasan saya memiliki kemampuan mendorong antusiasme pegawai dalam bekerja					
6	Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam hal target instansi yang harus dicapai					
7	Atasan saya menerangkan program kegiatan dengan jelas dan dapat dimengerti oleh pegawai					
8	Atasan saya berani mengambil keputusan dalam segala hal					

Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Option jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja					
2	Saya berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan					
3	Saya berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawab saya					
4	Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target					
5	Saya berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan.					
6	Saya berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai					
7	Saya berupaya memunculkan kreativitas dalam bentuk ide untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik					
8	Saya berupaya menunjukkan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan					
9	Saya berupaya menghindari diri dari kekeliruan dalam melakukan sesuatu					
10	Saya berupaya menghindari diri dari rasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan, juga tidak santai					
11	Saya berupaya untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan atasan, dan sesama pegawai					
12	Atasan saya mampu mendelegasikan tugas atau wewenang sesuai job yang diberikan					
13	Saya berupaya tidak berbohong					
14	Saya berani mengakui kesalahan, bilamana ada kekeliruan yang diperbuat dalam pekerjaan					
15	Saya berupaya menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan					
16	Saya berupaya mengeluarkan banyak ide untuk alternative penyelesaian masalah, dan diungkapkan/diwujudkan dengan baik					

Terima kasih

Data Kepemimpinan Transformasional

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL
1	4	4	5	4	4	3	4	4	32
2	5	4	3	4	3	5	5	3	32
3	4	3	5	5	5	5	4	5	36
4	5	5	4	5	4	5	5	4	37
5	5	4	5	5	4	5	5	4	37
6	5	4	4	5	5	4	5	5	37
7	4	3	5	4	4	4	4	4	32
8	5	5	4	5	5	4	5	5	38
9	3	5	5	5	5	4	5	5	37
10	4	5	4	5	4	5	4	4	35
11	4	5	5	5	4	3	4	4	34
12	5	5	5	4	5	5	5	5	39
13	4	4	3	3	3	4	4	3	28
14	5	4	4	5	5	4	5	5	37
15	4	5	4	3	4	5	4	4	33
16	3	5	4	3	4	5	5	4	33
17	5	4	3	5	4	3	5	4	33
18	5	4	4	5	5	4	5	5	37
19	3	3	4	4	4	5	3	4	30
20	3	5	4	3	5	4	3	5	32
21	5	5	4	5	5	4	5	5	38
22	4	5	3	3	4	3	4	4	30
23	5	5	5	3	5	5	5	5	38
24	4	4	3	5	4	4	4	4	32
25	5	4	4	5	5	4	5	5	37
26	4	3	4	4	4	5	4	4	32
27	5	5	4	3	5	4	5	5	36
28	5	3	4	3	5	4	5	5	34
29	4	5	4	3	4	5	4	4	33
30	5	5	4	3	3	4	5	5	34
31	4	5	4	5	4	3	4	4	33
32	5	5	3	4	5	5	5	5	37
33	4	4	4	3	3	4	4	3	29
34	3	4	4	3	5	4	5	5	33
35	4	3	4	3	4	3	4	4	29
36	5	3	4	5	4	5	5	4	35
37	5	4	5	5	4	5	5	4	37
38	5	4	4	5	5	4	5	3	35
39	3	3	3	4	4	5	3	4	29
40	3	5	4	3	3	4	5	5	32

41	5	3	4	5	4	5	5	4	35
42	3	4	3	3	4	4	5	4	30
43	4	5	4	5	4	4	4	5	35
44	3	3	4	5	4	5	5	4	33
45	5	5	3	5	4	5	5	4	36
46	4	3	3	3	3	3	4	3	26

Data Kinerja

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
1	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	3	65
2	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	69
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	76
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	74
5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	70
6	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	70
7	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	64
8	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	72
9	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	70
10	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	70
11	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	66
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	77
13	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	53
14	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	72
15	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	66
16	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	68
17	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	69
18	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	70
19	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	59
20	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	62
21	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	72
22	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	58
23	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	75
24	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	60
25	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	70
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	67
27	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	68
28	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	66
29	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	70
30	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4	69
31	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	69
32	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	5	69
33	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	56
34	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	65
35	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	58
36	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	70
37	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	68
38	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	68

39	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	68
40	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	62
41	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	66
42	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	61
43	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	70
44	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	68
45	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	71
46	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	53

TOTAL	Pearson	,595**	,397**	,475**	,562**	,668**	,342*	,620**	,627**	1
L	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,001	,000	,000	,020	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Correlations Kinerja

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	,284	,062	,031	,246	,041	,230	,132	,182	,030	,542**	,190	,084	,230	,257	,137	,473**
	Sig. (2-tailed)		,056	,682	,839	,100	,787	,123	,383	,227	,841	,000	,205	,581	,124	,085	,364	,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y02	Pearson Correlation	,284	1	-,025	,122	,351*	,234	-,079	,262	,234	,287	,114	,314*	,328*	,086	,673**	,029	,524**
	Sig. (2-tailed)	,056		,871	,421	,017	,117	,602	,078	,117	,053	,449	,034	,026	,570	,000	,849	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y03	Pearson Correlation	,062	-,025	1	,412**	,082	,137	,104	,530**	,426**	,072	,063	-,028	,146	,125	-,043	,402**	,452**
	Sig. (2-tailed)	,682	,871		,004	,586	,366	,490	,000	,003	,633	,675	,853	,333	,408	,778	,006	,002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y04	Pearson Correlation	,031	,122	,412**	1	,082	-,117	,232	,071	,127	,002	-,097	,046	,127	,201	,033	,370*	,338*
	Sig. (2-tailed)	,839	,421	,004		,589	,438	,120	,638	,399	,990	,520	,763	,400	,180	,826	,011	,022
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y05	Pearson Correlation	,246	,351*	,082	,082	1	,276	,146	,552**	,350*	,342*	,121	,077	,159	-,005	,247	,275	,543**
	Sig. (2-tailed)	,100	,017	,586	,589		,064	,332	,000	,017	,020	,422	,613	,291	,974	,099	,064	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y06	Pearson Correlation	,041	,234	,137	-,117	,276	1	-,112	,225	,300*	,233	,430**	,190	,157	,253	,347*	,251	,525**
	Sig. (2-tailed)	,787	,117	,366	,438	,064		,459	,133	,043	,118	,003	,205	,296	,090	,018	,092	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y07	Pearson Correlation	,230	-,079	,104	,232	,146	-,112	1	,074	,139	,019	,030	,007	,003	,494**	,188	,101	,373*
	Sig. (2-tailed)	,123	,602	,490	,120	,332	,459		,624	,356	,899	,843	,966	,983	,000	,211	,505	,011
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y08	Pearson Correlation	,132	,262	,530**	,071	,552**	,225	,074	1	,716**	,312*	,179	,089	,149	,112	,158	,103	,598**
	Sig. (2-tailed)	,383	,078	,000	,638	,000	,133	,624		,000	,035	,233	,558	,322	,459	,295	,495	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y09	Pearson Correlation	,182	,234	,426**	,127	,350*	,300*	,139	,716**	1	,282	,242	,154	,252	,246	,136	,171	,645**
	Sig. (2-tailed)	,227	,117	,003	,399	,017	,043	,356	,000		,057	,106	,308	,092	,100	,366	,257	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y10	Pearson Correlation	,030	,287	,072	,002	,342*	,233	,019	,312*	,282	1	-,044	,067	,149	,061	,198	,278	,428**
	Sig. (2-tailed)	,841	,053	,633	,990	,020	,118	,899	,035	,057		,771	,657	,321	,687	,188	,062	,003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y11	Pearson Correlation	,542**	,114	,063	-,097	,121	,430**	,030	,179	,242	-,044	1	,095	,056	,362*	,234	,075	,460**

TOT	Pearson	,473**	,524**	,452**	,338*	,543**	,525**	,373*	,598**	,645**	,428**	,460**	,301*	,413**	,526**	,547**	,448**	1
AL	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,022	,000	,000	,011	,000	,000	,003	,001	,042	,004	,000	,000	,002	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,631	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	16

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,741	2,82731

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,293	4,645		3,077	,004
	Kepemimpinan Transformatif	1,555	,137	,864	11,379	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79571540
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,059
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	1140,290	11	103,663	14,29 7	,000
		Linearity	1035,083	1	1035,083	142,7 62	,000
		Deviation from Linearity	105,207	10	10,521	1,451	,201
	Within Groups		246,514	34	7,250		
	Total		1386,804	45			

