



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KINERJA PEGAWAI KOPERASI KARYA MANDIRI
BOGOR TIMUR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Devi Chantika

021117094

(chantikadevi@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2022



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KINERJA PEGAWAI KOPERASI KARYA MANDIRI
BOGOR TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan
Bogor.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KINERJA PEGAWAI KOPERASI KARYA MANDIRI
BOGOR TIMUR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

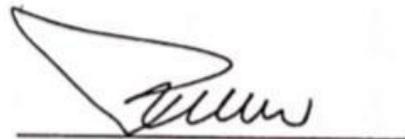
Pada hari Sabtu, 02 Juli 2022

Devi Chantika

021117094

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wony Ahmad Ridwan SE, MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Radjab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE, MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Chantika

NPM : 021117094

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja
Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dan Karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 02 Juli 2022



Devi Chantika

021117094

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun

2022

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DEVI CHANTIKA 021117094, “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur. Dibawah bimbingan RADJAB TAMPUBOLON dan DEWI TAURUSYANTI, 2022.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri. Adapun tujuan penelitian ini adalah: untuk memperoleh data dan informasi koperasi, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur. Metode penelitian: Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penggunaan kuesioner, dan studi pustaka melalui dokumen-dokumen. Metode yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dengan Korelasi *Rank Spearman* dan Analisis Koefisien Determinasi. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Total populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang merupakan pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Hasil penelitian: Menunjukkan bahwa hasil uji koefisien-korelasi *rank spearman* maka terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan memiliki nilai 0,651 hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Sedangkan hasil dari koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 42,4% oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,698 > 2,001$)

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur”. Dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terkait. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk, kekuatan, kesabaran serta keteguhan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik tanpa melalaikan perintah-NYA
2. Kedua orang tua dan keluarga yang saya sayangi, terimakasih kalian telah menjadi penyemangat dan motivasi penulis.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, MM, CA selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM selaku asisten Program Studi Manajemen.
6. Bapak Dr. Rajab Tampubolon, SE, MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
7. Ibu Dewi Taurusyanti SE, MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
8. Seluruh dosen-dosen dan staf tata usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakun yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mempelancar dalam pembuatan skripsi penelitian.
9. Sahabat-sahabat kelas C dan D manajemen angkatan 2017 yang selama 4 tahun ini menemani. Terimakasih atas kritik dan sarannya bagi penulis.
10. Teman-teman jurusan manajemen Sumber Daya Manusia. Terimakasih atas bantuan dan dukungan.

Harapan penulis, semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi koperasi pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Bogor, 02 Juli 2022

Penulis
(Devi Chantika)

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	ii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.5 Kegunaan Penelitian	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kepemimpinan	16
2.2.1 Definisi Kepemimpinan	16
2.2.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	16
2.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
2.2.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	19
2.3 Kinerja Pegawai	21
2.3.1 Definisi Kinerja	21
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.3. Indikator Kinerja.....	22
2.3.4. Penilaian Kinerja Pegawai	23

2.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja.....	24
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	24
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	27
2.5. Hipotesis	29
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1 Objek Penelitian	30
3.2.2 Unit Analisis.....	30
3.2.3 Lokasi Penelitian	30
3.3 Sumber Data Penelitian	30
3.4 Operasionalisasi Variabel	31
3.5 Metode Penarikan Sampel	33
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7 Kalibrasi Instrumen	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Metode Analisis Data/Pengolahan Data	37
3.8.1. Analisis Deskriptif	37
3.8.2. Analisis Korelasi Rank Spearman	37
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	38
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Pengumpulan Data	40
4.1.1 Profil Obyek Penelitian.....	40
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	44
4.3 Analisis dari Variabel yang Diteliti di Lokasi Penelitian	48
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	48
4.3.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur	52
4.3.3 Kinerja Pegawai pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur	70
4.3.4 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai	88

4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi	89
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian.....	90
4.4.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	90
4.4.2 Kinerja Pegawai.....	92
4.4.3 Hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai.....	94
BAB V.....	96
SIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Simpulan	96
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur selama Tahun 2018-2020	3
Tabel 1.2. Standar Penilaian Kinerja Pegawai pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur	4
Tabel 1.3. Data Pinjaman Macet Tahun 2004 - Bulan Desember 2020 Pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur	4
Tabel 1.4. Respon Pegawai Mengenai Gaya Kepemimpinan	6
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2. Skala Likert untuk Pengukuran Gaya Kepemimpinan	34
Tabel 3.3. Skala Likert untuk Pengukuran Kinerja	34
Tabel 3.4. Kriteria Interpretasi Skornya berdasarkan Interval	35
Tabel 3.5. Kriteria Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Dilihat dari Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Dilihat dari Umur	45
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Dilihat dari Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Dilihat dari Besar Penghasilan	47
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Dilihat dari Lama Bekerja	48
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	49
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	51
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.10. Pemimpin merupakan Role Model (Panutan) dalam Koperasi	52
Tabel 4.11. Pemimpin Menetapkan Standar Hasil yang Tinggi	53
Tabel 4.12. Pemimpin selalu Menumbuhkan Antusiasme dan Loyalitas pada Pegawai	54
Tabel 4.13. Pemimpin Selalu Menghargai Setiap Tindakan yang Diambil oleh Pegawai	55
Tabel 4.14. Pemimpin Mendorong Pegawai untuk Lebih Kreatif	56
Tabel 4.15. Pemimpin Selalu Memberikan Motivasi Kepada Pegawai	57
Tabel 4.16. Pemimpin Mampu Menumbuhkan Rasa Percaya Diri pada Pegawai	57
Tabel 4.17. Pemimpin Selalu Menginspirasi Pegawai	58
Tabel 4.18. Pemimpin Selalu Membangkitkan Semangat Pegawai	59
Tabel 4.19. Pemimpin Melakukan Komunikasi Mengenai Pekerjaan dengan Jelas ...	60
Tabel 4.20. Pemimpin Menggunakan Kreativitasnya dalam Memimpin Koperasi ...	61
Tabel 4.21. Pemimpin Selalu Memiliki Perilaku Inovatif dalam Menarik Minat Pegawai	62
Tabel 4.22. Pemimpin Selalu Mendengarkan Ide dan Gagasan dari Pegawai.....	63
Tabel 4.23. Pemimpin Menyelesaikan Masalah dari Berbagai Sudut Pandang	63
Tabel 4.24. Pemimpin Selalu Mengayomi dalam Menyelesaikan Pekerjaan	64
Tabel 4.25. Pemimpin Mendorong Pengembangan Diri Pegawai	65

Tabel 4.26. Pemimpin Selalu Mendengarkan Kesulitan dan Keluhan Pegawai	66
Tabel 4.27. Pemimpin Selalu Memberikan Nasihat pada Pegawai	66
Tabel 4.28. Pemimpin Memberikan Kemampuan dan Aspirasi secara Personal ...	67
Tabel 4.29. Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	68
Tabel 4.30. Pegawai Bekerja Keras secara Optimal sesuai dengan Kemampuan ...	70
Tabel 4.31. Pegawai Mengerjakan suatu Pekerjaan dengan penuh Perhitungan	71
Tabel 4.32. Pegawai Memiliki Disiplin yang Tinggi	72
Tabel 4.33. Pegawai Memenuhi Kualitas Kerja yang Ditargetkan	73
Tabel 4.34. Pegawai Meminimalisir Kesalahan Kerja	74
Tabel 4.35. Pegawai Mampu Menyelesaikan Banyak Pekerjaan	75
Tabel 4.36. Pegawai Mampu Mencapai Target Kuantitas Koperasi	76
Tabel 4.37. Pegawai Menjalankan tugas sesuai dengan Batas Waktu yang ditentukan	77
Tabel 4.38. Pegawai Bekerja Keras Secara Optimal sesuai dengan Kemampuan	78
Tabel 4.39. Pegawai Selalu Menyelesaikan Pekerjaan lebih Cepat dari Waktu yang Ditentukan	79
Tabel 4.40. Pegawai Tidak Membuang Waktu sia-sia	80
Tabel 4.41. Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan sesuai Prosedur yang ditetapkan	81
Tabel 4.42. Pegawai Bertanggung Jawab atas Kesadaran Pekerjaan yang telah ditentukan	82
Tabel 4.43. Pegawai Merasa Bersalah jika Pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan	83
Tabel 4.44. Pegawai Menyelesaikan Tugas sesuai Tanggung Jawab yang diberikan Koperasi	84
Tabel 4.45. Pegawai ikut andil Memberikan Kontribusi dalam setiap Kegiatan Kantor	85
Tabel 4.46. Pegawai Bertanggung Jawab atas Kehadiran	86
Tabel 4.47. Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	87
Tabel 4.48. Interpretasi Koefisien Korelasi	88
Tabel 4.49. Uji Korelasi	89
Tabel 4.50. Koefisien Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

2.1. Konstelasi Penelitian	29
3.1. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	39
4.1. Struktur Organisasi Koperasi Karya Mandiri	41
4.2. Jenis Kelamin Responden	44
4.3. Umur Responden	45
4.4. Pendidikan Terakhir Responden	46
4.5. Besar Penghasilan Responden	47
4.6. Lama Bekerja Responden	48

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
LAMPIRAN 2
LAMPIRAN 3
LAMPIRAN 4
LAMPIRAN 5
LAMPIRAN 6
LAMPIRAN 7

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi pada saat ini perkembangan sistem perekonomian di Indonesia dapat dikatakan tidak lepas dari peran sistem koperasi sebagai landasan perekonomian rakyat. Koperasi pada hakikatnya dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan dan membantu meringankan perekonomian semua anggota dan masyarakat. Koperasi dibentuk dengan tujuan untuk memudahkan masyarakat dalam sistem peminjaman dan investasi uang sesuai perjanjian yang telah dibuat, dengan demikian koperasi mampu mendapatkan modal secara timbal balik. Koperasi merupakan suatu badan usaha yang beranggotakan banyak orang yang berasaskan koperasi yang memiliki peranan penting untuk memajukan perekonomian bangsa di Indonesia serta sebagai suatu usaha gerakan perekonomian rakyat yang berasaskan kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Koperasi juga dapat didefinisikan sebagai penggerak wadah perekonomian bagi bangsa dan merupakan demokrasi ekonomi yang melibatkan pihak-pihak dengan keinginan untuk tercapainya tujuan bersama.

Tujuan koperasi disini yang dimaksudkan yaitu untuk mengembangkan asas kekeluargaan dan kesejahteraan sosial bagi anggota itu sendiri dan selebihnya ditekankan pada masyarakat untuk saling membantu memajukan tatanan perekonomian bangsa. Koperasi yang ditujukan untuk mencapai masyarakat yang maju serta merta bukan hanya untuk perorangan atau individu melainkan untuk kepentingan kelompok atau bersama. Koperasi pada umumnya ditujukan untuk tatanan demokrasi ekonomi yang berpegang teguh pada keadilan yang dilandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Koperasi menurut UU no 25 Tahun 1992 adalah koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi, berdasarkan prinsip koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasarkan asas kekeluargaan. Tujuan dari koperasi disini adalah untuk mengembangkan sektor perekonomian bangsa agar lebih maju dan berkembang serta membantu memenuhi perekonomian anggota dan kesejahteraan anggota itu sendiri serta masyarakat pada umumnya. Koperasi merupakan bagian tak terpisahkan dari perjuangan membangun sistem perekonomian sebagai usaha bersama. Dalam menjalankan kegiatannya, koperasi memainkan peran yang sangat penting bagi terwujudnya sistem perekonomian yang menjamin pemerataan hasil-hasil pembangunan, baik bagi orang-orang yang menjadi anggota koperasi maupun bagi anggota masyarakat pada umumnya.

Koperasi memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia merujuk data yang diolah Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM), kontribusi koperasi hingga Juni 2019 mencapai 5,1% terhadap PDB Indonesia. Namun sayangnya pencapaian prestasi kontribusi koperasi terhadap PDB tidak sebanding

dengan kenaikan jumlah unit koperasi. Bila dibandingkan dengan tahun 2014 dimana koperasi ada 210.000 unit, di tahun 2020 jumlah koperasi berkurang menjadi sekitar 126.000 unit. *“Perlu perhatian pemerintah untuk menciptakan lebih banyak lagi koperasi di Indonesia yang berkualitas. Tujuan utamanya agar kontribusi koperasi terhadap PDB bisa lebih tinggi lagi sehingga bisa berdampak positif terhadap pertumbuhan perekonomian nasional.”*

(sumbarprov.go.id)

Koperasi tidak hanya memiliki arti penting bagi para anggotanya, tetapi juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi anggota masyarakat di sekitarnya, serta bagi pelaksanaan pembangunan ekonomi nasional secara keseluruhan. Sebagai wadah bagi anggota masyarakat yang mempunyai kemampuan ekonomi terbatas untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka, berarti secara tidak langsung koperasi turut memainkan peranan dalam memerangi kesenjangan ekonomi. Koperasi juga diharapkan dapat memainkan peranan sebagai suatu gerakan untuk menyusun perekonomian Indonesia.

Pada data kementerian koperasi dan usaha kecil menengah republik Indonesia tercatat bahwa ada 511 koperasi yang tersebar di Kota Bogor. Salah satunya adalah Koperasi Karya Mandiri. “Koperasi karya mandiri adalah koperasi satu-satunya di Kota Bogor yang beranggotakan 95% adalah kaum perempuan dan memiliki program unggulan yaitu pinjaman tanpa bunga bagi perempuan pelaku usaha kecil menengah. Koperasi karya mandiri mendorong budaya menabung Rp. 1000 perhari. Program ini mengarahkan kaum perempuan khususnya masyarakat berpenghasilan rendah. Tujuannya, menjadikan aktivitas menabung sebagai budaya dan menggeser budaya meminjam terlebih pada pinjaman instan yang membuat masyarakat yang kurang mampu menjadi semakin kurang mampu.”

(metropolitan.id)

Sebuah organisasi, termasuk koperasi harus mampu bertahan dan berkembang di era persaingan ini perlu menunjukkan kinerja yang baik. Sebagai seorang pegawai, untuk menunjukkan kinerja yang baik perlu memiliki penguasaan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, kemampuan untuk mengendalikan perilaku. Menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dilihat pada kinerja seorang pegawai. Kinerja merupakan ukuran kesuksesan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan atau menjalankan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2017) Indikator dari kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pegawai yang baik adalah ketika seorang pegawai itu memenuhi syarat dan kriteria dari perusahaan, dimana perusahaan melakukan penilaian kinerja kepada pegawai dengan melakukan proses penilaian kinerja maka organisasi harus mengetahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka diperoleh data kinerja pegawai Koperasi Karya Mandiri, koperasi ini beralamat di Jl. Sukamulya Rt 01/Rw 05, Sukasari, Kecamatan Bogor Timur, Jawa Barat (16142). Berikut adalah data hasil penilaian kinerja pegawai pada Koperasi Karya Mandiri:

Tabel 1.1. Data Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur selama Tahun 2017-2019

No	Aspek yang dinilai	Tahun					
		2018	Kategori	2019	Kategori	2020	Kategori
1.	Kualitas	80	Baik	75	Cukup	72	Cukup
2.	Kuantitas	78	Cukup	75	Cukup	68	Kurang
3.	Tanggung Jawab	80	Cukup	74	Cukup	72	Cukup
4.	Pelaksanaan Tugas	77	Cukup	74	Cukup	70	Cukup
Rata-Rata		79	Cukup	74	Cukup	70	Cukup

Sumber dan diolah: Koperasi Karya Mandiri, 2021

Pada tabel 1.1. Mengenai penilaian kinerja pegawai memperhatikan 4 faktor penilaian yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas. Pada tabel 1.1. dapat dilihat bahwa di setiap tahun terdapat kategori cukup dan pada tahun 2020 terdapat kategori kurang baik, tentunya hal tersebut dapat mengganggu kualitas organisasi yang akan berdampak pada terganggunya proses pekerjaan. Pada tahun 2019 rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai sebesar 74 dan tahun 2020 rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai sebesar 70, maka dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 rata-rata hasil penilaian kinerja lebih besar dibanding tahun 2020. Selain itu, dari tiga tahun hasil penilaian kinerja, belum ada yang masuk dalam kategori baik karena belum ada yang mencapai nilai lebih dari 80. Karena adanya penurunan kinerja maka hal ini menghambat target pencapaian koperasi. Koperasi karya mandiri memiliki standar hasil kinerja untuk seluruh pegawai yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pada pegawai. Berikut adalah data standar penilaian kinerja Koperasi Karya Mandiri:

Tabel 1.2. Standar Penilaian Kinerja Pegawai pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur

Standar Nilai Kinerja Koperasi Karya Mandiri		
No	Nilai (%)	Kategori
1	90 ke atas	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	60-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Data Sekunder, Koperasi Karya Mandiri (2021)

Dapat dilihat pada Tabel 1.2. bahwa koperasi telah menetapkan standar hasil kinerja untuk seluruh pegawai yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Hasil penilaian kinerja dari data sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada tahun 2018, 2019, dan 2020 dapat dikategorikan berada di standar penilaian rata-rata cukup baik dan belum sesuai dengan yang diharapkan koperasi. Tentunya masalah seperti ini harus segera diatasi agar tidak menghambat kemajuan Koperasi Karya Mandiri. Berikut ini adalah data pinjaman macet pada Koperasi Karya Mandiri:

Tabel 1.3.

Data Pinjaman Macet Tahun 2004 - Bulan Desember 2020
Pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur

Tahun	Target	Realisasi	Macet
2004 – Bulan Desember 2020	1168989	1103463	5%

Sumber: Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur (Desember, 2020)

Dari tabel 1.3. diatas dapat disimpulkan bahwa target realisasi pengembalian pinjaman pada koperasi karya mandiri Bogor Timur dari 2004 - bulan Desember 2020 ini banyak sekali mengalami keterlambatan pengembalian. Tentu mencerminkan kinerja pada pegawai itu sendiri. Karena jika kinerjanya baik maka outputnya juga baik. Perusahaan memiliki sistem yang berbeda agar dapat mengevaluasi hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dapat berpengaruh pada pengembangan koperasi untuk memelihara keberhasilan dari organisasi, kinerja pegawai merupakan hasil dari sudut pandang pegawai tentang pekerjaan dan berdasarkan beberapa faktor lingkungan kerja, kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, motivasi, gaya kepemimpinan dan hubungan kelompok kerja.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai, maka diperlukan pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai untuk bisa bekerja dengan baik. Seorang pemimpin harus memahami karakter dari setiap pegawai atau pegawai yang harus mampu menyesuaikan diri dengan pemimpin. Menurut Hasibuan (2012) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemilihan gaya kepemimpinan sebagai variabel dilakukan karena terjadi *research gap*. Dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Awaludin (2017) yaitu menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Sinta Ayu (2019) juga memiliki hasil yang sama yaitu terdapat hubungan yang kuat pada variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Nurdin (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda juga dikemukakan oleh Kamel Saleh Khalifa Elgelal (2014) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pada penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai, serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada koperasi karya mandiri, maka peneliti melakukan pra survey atau penyebaran kuesioner pada pegawai dengan menggunakan beberapa instrumen dari masing-masing indikator. Penulis memberikan pernyataan mengenai beberapa gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, transformasional, dan partisipasi. Dengan ini dapat diketahui gaya kepemimpinan apa yang dipakai oleh koperasi karya mandiri. Berikut respon pegawai mengenai gaya kepemimpinan yang dipakai, sebagai berikut:

Tabel 1.4.
Respon Pegawai Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jumlah pegawai yang menjawab "YA"	Jumlah pegawai yang menjawab "TIDAK"
	Gaya Kepemimpinan Otoriter		
1	Pemimpin Koperasi menilai seorang pegawai berdasarkan perasaan pribadi	0	30
2	Pemimpin Koperasi mengawasi pekerjaan pegawai secara ketat	26	4
3	Pemimpin Koperasi mengambil keputusan dengan tindakan cepat dan tepat tanpa musyawarah dengan para pegawai	19	11
4	Pemimpin Koperasi melakukan pengawasan direktif terhadap pegawai	26	4
	Gaya Kepemimpinan Transformasional		
5	Pemimpin Koperasi merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi pegawai, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan terbaik untuk kepentingan bersama	30	0
6	Pemimpin Koperasi memotivasi seluruh pegawai untuk berkomitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan	30	0
7	Pemimpin Koperasi dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan pegawai dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan Koperasi kearah yang lebih baik	30	0
8	Pemimpin Koperasi dapat mengayomi, memperhatikan dan menjadikan penasihat bagi pegawai	30	0
	Gaya Kepemimpinan Partisipasi		
9	Pemimpin Koperasi menuntut bawahan untuk berperan aktif dalam organisasi	28	2
10	Pemimpin Koperasi menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan lebih dengan kreatifitas dan ide-ide	28	2

Setelah dilakukannya pra survey pada 30 pegawai koperasi karya mandiri dengan 10 item pertanyaan. Kuesioner yang di sebar hanya pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan saja karena untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh pemimpin koperasi karya mandiri. Pada Tabel 1.4. Maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan koperasi karya mandiri adalah transformasional karena jawaban terbanyak pertanyaan ada pada gaya kepemimpinan transformasional. Indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang individual.

Dari hasil kuesioner yang disebarakan oleh penulis terlihat jelas bahwa gaya kepemimpinan lebih cenderung pada gaya kepemimpinan transformasional, antara lain: pada pertanyaan no.1, tidak ada pegawai yang menjawab ya dan 30 pegawai menjawab tidak, itu artinya bahwa pemimpin Koperasi bukan seorang yang menilai pegawai menggunakan perasaan pribadi; pada pertanyaan no.2 26 pegawai menjawab ya dan 4 orang menjawab tidak, itu artinya 26 pegawai merasa bahwa pekerjaan diawasi secara ketat dan 4 pegawai merasa tidak ; no.3 19 pegawai menjawab ya dan 11 pegawai menjawab tidak, itu artinya 19 pegawai merasa bahwa pemimpin mengambil keputusan tanpa musyawarah dan 11 pegawai merasa pemimpin tidak mengambil keputusan tanpa musyawarah; no.4 26 pegawai menjawab ya dan 4 menjawab tidak, itu artinya 26 pegawai merasa bahwa pemimpin mengawasi secara direktif dan 4 pegawai merasa pemimpin tidak mengawasi secara direktif; no.5 30 menjawab ya dan tidak ada pegawai yang menjawab tidak, itu artinya pemimpin Koperasi adalah sosok yang berkharisma sehingga menjadi panutan bagi pegawai; no.6 30 menjawab ya dan tidak ada pegawai yang menjawab tidak, itu artinya pemimpin mampu memotivasi para pegawainya; no.7 30 menjawab ya dan tidak ada pegawai yang menjawab tidak, itu artinya seorang pemimpin mampu meningkatkan pemahaman pada pegawai; no.8 30 menjawab ya dan tidak ada pegawai yang menjawab tidak, itu artinya pemimpin mampu memperhatikan para pegawainya; no.9 28 menjawab ya dan 2 menjawab tidak, itu artinya pemimpin menuntut pegawai untuk berperan aktif dan 2 merasa bahwa pemimpin tidak menuntut pegawai untuk berperan aktif; dan no.10 28 menjawab ya dan 2 menjawab tidak, itu artinya pemimpin menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan lebih dan 2 merasa bahwa pemimpin tidak menuntut untuk memiliki kemampuan lebih.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa pegawai koperasi karya mandiri bogor timur menyatakan bahwa pemimpin sangat berkharisma, selalu mencoba mewujudkan visi dan misi kepada para pegawai untuk bisa mencerminkan apa maksud dan tujuan dari koperasi karya mandiri bogor timur, akan tetapi menurut pemaparan pegawai bahwa pemimpin masih kurangnya perhatian yang diberikan oleh seorang pemimpin yang berfokus pada sikap, perilaku, kurangnya fasilitas pembelajaran organisasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dan para bawahan jarang sekali melakukan evaluasi secara langsung dengan seorang pemimpin.

Seorang pemimpin perlu memiliki pengelolaan pegawai secara efektif, kemampuan memimpin dan keterampilan manajemen yang sangat baik. Selain itu pemimpin harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi apapun. Sikap dan gaya kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi.

Dari tabel grafik data yang penulis dapatkan, dapat dilihat bahwa permasalahan-permasalahan yang terjadi pada koperasi karya mandiri adanya penurunan penilaian kinerja yang terjadi pada tahun 2019 dan pada realisasi pengembalian pinjaman ini yang belum mencapai target, masih kurangnya komunikasi pimpinan, kurangnya perhatian dalam dorongan motivasi kepada pegawai, kurangnya fasilitas pembelajaran kepada bawahan dan masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai. Seorang pemimpin dalam perusahaan atau dalam organisasi merupakan peranan yang sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan. Karena gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan cenderung kepada gaya kepemimpinan transformasional maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan dasar dalam menyusun proposal skripsi yang berjudul: **Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Koperasi Karya Mandiri pada tahun 2019 memiliki penilaian kinerja lebih kecil dibanding tahun 2018
2. Hasil kinerja pegawai Koperasi Karya Mandiri masih belum mampu berada di kategori baik pada standar koperasi
3. Pengembalian pinjaman macet yang belum mencapai target
4. Terjadinya research gap

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Transformasional di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur?
3. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gaya Kepemimpinan yang ada di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur.
2. Kinerja Pegawai yang ada di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur.
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan secara langsung mengetahui permasalahan yang terjadi. Penulis mengharapkan sebagai salah satu sarana melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir untuk menyajikan karya tulis.

2. Bagi Pihak Koperasi Karya Mandiri

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pengelola Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur, yaitu tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menambah bahan masukan bagi pembaca yang tertarik pada judul penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Mathis dan Jackson (2016) MSDM merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bohlarander dan Snell (2010) MSDM adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah “Suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-

tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan definisi diatas maka, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan digunakan secara efisien, efektif, dan adil bagi kepentingan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Dalam Manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah aset (kekayaan) utama instansi maupun perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi pengarahan (*Directing*)
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Kasmir (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
Proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)
Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
Penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
4. Seleksi (*Selection*)
Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
Pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
Evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. Jenjang Karir (*Career Path*)
Jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan.
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
Keselamatan dan Kesehatan adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
Hubungan Industrial adalah hubungan kerja antara pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)
Pemutusan Hubungan Kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016) meliputi:

1. **Perencanaan**
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)
3. **Pengarahan**
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan menguraikan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan mau mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**
Pengendalian (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari teori diatas maka fungsi dari manajemen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian, dengan itu perusahaan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari beberapa fungsi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa seperti aspek manajemen lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting dalam sebuah perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut mampu membantu memecahkan masalah-masalah kepegawaian bila dilaksanakan selaras dan seimbang.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Edy Sutrisno (2016) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Simamora (2015) tujuan MSDM dapat dibedakan menjadi empat tujuan:

1. Tujuan sosial
Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.
3. Tujuan Fungsional
Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Pribadi
Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh sebab itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Ada empat tujuan manajemen SDM yaitu 1) Tujuan organisasional ditujukan untuk dapat memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. 2) Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. 3) Tujuan sosial ditujukan untuk merespon kebutuhan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. 4) Tujuan personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan. Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan.

Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015) Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain yang menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Menurut Robbins (2016) Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, sehingga pemimpin mampu mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan.

Menurut Taryaman (2016) Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Umi dan Hartono (2016) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap pimpinan.

Veithzal Rivai Zainal (2017) Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu dan seni ataupun kemampuan untuk mempengaruhi orang lain maupun kelompok bawahan agar bisa mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu pemimpin akan mempengaruhi kinerja dari kelompok bawahan dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama dimana bawahan atau pegawai akan termotivasi guna mencapai keberhasilan bersama.

2.2.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Menurut pendapat Siagian dalam Busro (2018) terdapat 5 gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis: Gaya kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan Militeristis: Gaya kepemimpinan dalam mengarahkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan Paternalistis: Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4. Gaya kepemimpinan Karismatis: Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
5. Gaya kepemimpinan Demokratis: Kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Menurut pendapat Mulyadi (2015) terdapat 3 macam gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis: Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.
2. Gaya kepemimpinan Demokratis: Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.
3. Gaya kepemimpinan kebebasan (*Laissez Faire*): Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Menurut Robbins (2016) mengidentifikasi 4 jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik: Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka
2. Gaya kepemimpinan Transaksional: Gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
3. Gaya kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.

4. Gaya kepemimpinan Visioner: Gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Berdasarkan uraian diatas terdapat macam-macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratis dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh untuk menentukan kebijakan dan prosedur tanpa partisipasi dari bawahan jadi semua kekuasaan yang memutuskan hanya pemimpin, gaya kepemimpinan militeristis lebih banyak menggunakan sistem perintah, sangat keras, kurang bijaksana dan menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, gaya kepemimpinan demokratis dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerjasama dengan cara melakukan suatu kegiatan secara bersama-sama antara pemimpin dan bawahan, gaya kepemimpinan peternalistis adalah seorang pemimpin yang sangat mengayomi bawahan dan diwarnai oleh sikap menolong bawahan, gaya kepemimpinan kebebasan dimana seorang pemimpin memberikan kebebasan yang besar kepada bawahan baik dalam pekerjaan ataupun pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan kharismatik dimana seorang pemimpin menonjolkan kharisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian oleh orang lain, gaya kepemimpinan transaksional dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran yang akan membuat karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugas yang diberikan, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional dimana seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan yang mampu membuat pegawai merasa berenergi dan gaya kepemimpinan visioner seorang pemimpin yang mampu menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya yang akan mendorong organisasi untuk tumbuh dan membaik.

2.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut.

Gary Yukl (2013) Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kekaguman, kesetiaan, kepercayaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka untuk mereformasi institusi.

Robbins (2016) Kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah kharisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada

bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Modiani (2012) Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif yang dimana memiliki kemampuan memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk keberhasilan bersama.

2.2.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2016):

1. Kharisma

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

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

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

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan pegawainya, memperlakukan pegawai secara individual, melatih

dan menasehati. Pemimpin mengajak pegawai untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan pegawai untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) indikator gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Kharisma: Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh *respect* dan kepercayaan.
2. Inspirasi: Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambing-lambang untuk memfokuskan upaya mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana.
3. Rangsangan Individual: Menggalakkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara teliti.
4. Pertimbangan yang diindividualkan: Memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individu, melatih/*coach* dan menasehati.

Menurut Gary Yukl (2013) indikator gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Pengaruh ideal: Perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin
2. Pertimbangan Individual: Meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut.
3. Motivasi Inspirasional: Meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan dan model perilaku yang tepat.
4. Stimulasi Intelektual: Perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teori Robbins (2016) yang meliputi: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi, motivasi kerja bagi pegawai, hasil kerja yang lebih besar, dan imbalan internal. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu para pegawai menjadi lebih percaya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ada dan bekerja sesuai dengan arah yang akan mengarah ke pencapaian sasaran yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai.

Ivancevich John (2014) Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Robbins (2016) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Wibowo (2016) Kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Eddy Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Mangkunegara (2017) Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan instansi dan untuk mengukur prestasi kinerja pegawai.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Masram (2017) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur job design.

Berdasarkan uraian diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat diperoleh melalui efektivitas dan efisiensi, wewenang sesuatu agar tercapai tujuan tertentu, disiplin, inisiatif, faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

2.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan

Menurut Edison (2016) Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab yaitu kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan uraian diatas menurut para ahli, indikator kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan indikator penilaian kinerja kualitas dimana seorang pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan, kuantitas yaitu seberapa lama seorang pegawai mengerjakan tugas yang diberikan, ketepatan waktu dimana karyawan harus bisa menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan, kerjasama yang dilakukan oleh seorang pegawai dengan pegawai lain, tanggung jawab dimana seorang pegawai memiliki kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, target dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan, taat asas dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan harus secara benar, transparan, maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.

2.3.4. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Susilowati, *et.all* (2018) Penilaian kinerja merupakan kegiatan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

Menurut Kasmir (2016) Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut Hasibuan (2019) Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau atasan kepada bawahan untuk mengevaluasi kinerja pegawai yang dilakukan secara sistem periodik, dimana menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

2.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Sadarmayanti (2017) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu: Perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, perbaikan proses susunan pegawai, ketidakakuratan informasi, kesempatan kerja yang adil, tantangan eksternal. Penilaian kinerja pegawai bermanfaat untuk program perbaikan prestasi kerja pegawai, promosi jabatan pegawai, dan kompetisi.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1.

Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Doni Marianto (2019)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja pegawai UPT BPPSDMP Kementerian Pertanian Bogor	Variabel X (Gaya Kepemimpinan) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X: Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual dan Perhatian yang Individual Variabel Y: Kuantitas, Kualitas, efektivitas, efisiensi, kemampuan bekerja, inisiatif, Kerjasama dan Keterampilan	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,747, yang berarti pada kriteria hubungan yang kuat. Kontribusi kepemimpinan transformasional (X ₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasi nilai R Square = 0,558. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X ₂) membentuk kontribusi sebesar 55,8% terhadap kinerja pegawai (Y).	Skripsi Universitas Pakuan Bogor (2019)
2	Sukri Karim (2017)	Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan	Variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X: Gaya Kepemimpinan: Kharismatik, Inspirasional, Religiusitas: Perilaku keagamaan, sikap, kepercayaan,	Menggunakan uji statistik non parametrik yaitu korelasi Spearman hal ini dilakukan karena uji asumsi syarat yang dilakukan tidak terpenuhi, maka peneliti tidak bisa menggunakan uji analisis statistik parametrik korelasi Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya	ISSN:2548-4044 Psikoisla media Jurnal Psikologi Volume 2 Nomor 2. Universitas

				konstruksi sikap, dan keyakinan individu Variabel Y: Kuantitas, Kualitas, Keandalan karyawan, dan Kehadiran	kepemimpinan transformasional dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p = 0,021 < 0,05$. Sedangkan religiusitas dan kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p = 0,198 > 0,05$.	Muhammad-iyah Aceh
3	Agung Awaludin (2017)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan pada PT. Yuni Internasional	Variabel X: (Gaya Kepemimpinan) Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, dan Perhatian yang Individual Variabel Y: Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan kerjasama	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional berskala ordinal dengan menggunakan metode wawancara, survey dan kuesioner kepada 88 responden. Sedangkan untuk menguji adanya hubungan kedua variabel menggunakan metode analisis yaitu koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 24 (Statistical Product And Service Solution). Hasil Uji koefisien korelasi product moment menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan memiliki nilai 0,438 hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel itu mempunyai hubungan yang sedang. Sedangkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 19.20% oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional. Dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa $t_{hitung} (4.0) > t_{tabel} (1,9879)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif kedua variabel.	Skripsi Universitas Pakuan Bogor

4	Ayu Surti (2015)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Kinerja Pegawai	Variabel X: (Gaya Kepemimpinan) Variabel Y: (Kinerja Pegawai)	Variabel X: Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual dan Perhatian yang Individual Variabel Y: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Mandiri, dan Efektivitas	Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala gaya kepemimpinan transformasional dan data dokumentasi kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Analisis data penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 15,0 windows program. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa korelasi product moment sebesar 0,469 dengan nilai Sig. 0,000 ($p > 0,01$), hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis terbukti yaitu hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai.	Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta
5	Ahmad Husein (2021)	Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sinarfood Healthindo	Variabel X: (Gaya Kepemimpinan) Variabel Y: (Kinerja Karyawan)	Variabel X: Kharismatik, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual dan Perhatian yang Individual Variabel Y: Kualitas, Kuantitas, Tanggung jawab, dan Pelaksanaan tugas	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan alat ukur berupa Skala Kepemimpinan Transformasional dan Skala Kinerja. Teknik analisis data menggunakan product moment. Berdasarkan hasil diperoleh nilai koefisien korelasi (0,793) dan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada karyawan. Hasil kategorisasi menunjukkan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada PT. Sinarfood Healthindo pada kategori sedang.	Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu, berikut persamaan dan perbedaan tersebut:

1. Doni Marianto (2019): Dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam indikator pada gaya kepemimpinan transformasional, metode analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi tetapi memiliki perbedaan pada indikator yang digunakan pada kinerja pegawai dan lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini.
2. Sukri Karim (2017): Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada beberapa indikator yang digunakan dan menggunakan metode *product moment*, pada penelitian ini juga menggunakan pendekatan korelasional tetapi memiliki perbedaan dalam unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini dan lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda.
3. Agung Awaludin (2017): Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada indikator gaya kepemimpinan, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*, koefisien determinasi, hipotesis juga memiliki persamaan pada pengambilan data yaitu menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner akan tetapi memiliki perbedaan dari lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda yaitu di PT. Yuni Internasional
4. Ayu Surti (2015): Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada indikator gaya kepemimpinan dan pada teknik analisis data yang digunakan menggunakan *product moment* akan tetapi memiliki perbedaan dalam pengambilan data ini menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan data dokumentasi kinerja karyawan, lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda.
5. Ahmad Husein (2021): Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada indikator, jenis metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dan metode analisis data menggunakan *product moment* akan tetapi memiliki perbedaan pada teknik pengambilan sampel dan lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda yaitu PT. Sinarfood Healthindo.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Robbins (2016) Kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah kharisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi secara efisien dan efektif yang dimana memiliki kemampuan memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk keberhasilan bersama.

Seorang pemimpin yang transformasional adalah seseorang yang sangat menginspirasi dan menguasai situasi dengan menyampaikan visi dan misi secara jelas tentang tujuan dari suatu instansi maupun organisasi. Biasanya, pemimpin transformasional dimiliki oleh seseorang yang penting, berpengaruh dan memiliki jabatan yang tinggi tetapi pemimpin transformasional juga tidak hanya bisa dimiliki oleh orang yang berpengaruh saja, juga bisa pada pemimpin yang biasa saja tetapi memiliki ciri khas yang berbeda dengan mengubah potensi menjadi energi nyata dan dipengaruhi oleh jiwa yang berkharisma. Indikator pada Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah:

1. Kharisma adalah pesona dan daya tarik seorang pemimpin yang menyebabkan bawahannya termotivasi untuk mengikutinya.
2. Motivasi inspiratif, seorang pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan.
3. Stimulasi intelektual, pemimpin yang mendorong bawahannya dalam masalah yang dihadapi.
4. Perhatian yang individual, seorang pemimpin yang memperlakukan bawahannya dengan perhatian individual.

Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pegawai.

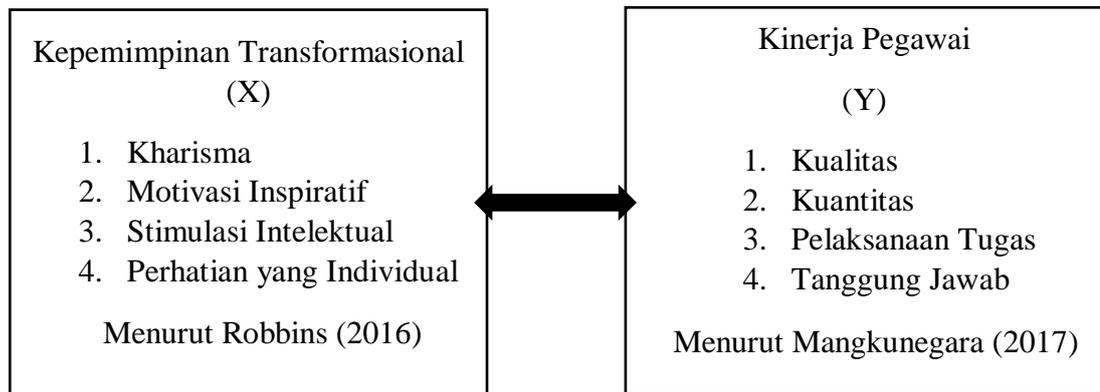
Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan instansi. Dan untuk mengukur prestasi kinerja pegawai. Kinerja memiliki arti yang luas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan. Adapun indikator pada Kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
2. Kualitas kerja, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab yaitu kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik

Busro (2018) Mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dimana dalam organisasi tanpa pemimpin maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya, begitupun sebaliknya jika pemimpin bekerja sendiri tanpa bantuan

pegawai maka semua akan terbengkalai. Unsur-unsur kepemimpinan seperti pengawasan, pengendalian serta proses mencapai tujuan organisasi tentu menjadi tugas pemimpin. Sedangkan pegawai menjadi pelaksana kegiatan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Hubungan vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun hubungan horizontal antara sesama pegawai dan lingkungan organisasi yang kondusif akan meningkatkan semangat kinerja dengan baik. Pemimpin dengan struktur prakarsa dan pertimbangan yang tinggi akan mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi dan membawa hasil positif

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan, karena gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Pernyataan sesuai dengan hasil penelitian Doni Murianto (2019), Agung Awaludin (2017), Sukri Karim (2017), Ayu Surti (2015), Ahmad Husein (2021) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Koperasi Karya Mandiri. Jadi pola pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori yang relevan, belum didasarkan oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Diduga terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey*. *Explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai koperasi karya mandiri bogor timur. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara variabel penelitian.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel *independent* (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel *dependent* (Y) Koperasi Karya Mandiri.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai Koperasi Karya Mandiri

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Koperasi Karya Mandiri beralamat di Jalan Sukamulya Rt.01 Rw.05 Kelurahan Sukasari, Bogor Timur.

3.3 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan data primer dan sekunder, yaitu dilakukan melalui:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan dan sejumlah pertanyaan terkait dengan tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber-sumber tertulis yang dipublikasikan oleh pihak ketiga, seperti literature dan jurnal yang terkait dengan penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Berikut adalah operasionalisasi variabel dalam penelitian:

1. Variabel *Independent*

Variabel *Independent* adalah variabel yang mempengaruhi variabel *dependen*, baik yang pengaruhnya positif maupun negatif (Suhartanto, 2014). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X).

2. Variabel *Dependent*

Variabel *Dependent* adalah variabel yang menjadi pusat perhatian penulis (Suhartanto, 2014). Variabel *dependent* yaitu variabel yang nilainya dipenuhi oleh variabel independen. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Daftar Pernyataan	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	Kharisma	<ol style="list-style-type: none"> Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam Koperasi Menetapkan standar hasil yang tinggi Membuat saya senang bila saya berada disekitar dia Membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan Mendorong saya untuk lebih kreatif 	Ordinal
		Motivasi Inspiratif	<ol style="list-style-type: none"> Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan koperasi akan tercapai Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas 	Ordinal

		Stimulasi Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide atau gagasan saya 4. Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang 5. Memberitahu saya bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya 	Ordinal
		Perhatian yang Individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya 2. Pemimpin melakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja 3. Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami 4. Pemimpin memberikan nasihat atau masukan yang sangat penting bagi pengembangan diri saya 5. Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda 	Ordinal
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan 2. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan 3. Saya bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan Koperasi 4. Memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan 5. Berusaha meminimalisir kesalahan kerja 	Ordinal
		Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan yang pegawai lakukan, telah memenuhi target yang ditetapkan oleh Koperasi 2. Saya dapat memberikan pelayanan kepada anggota koperasi lebih cepat 3. Saya berusaha mencapai target kuantitas yang ditetapkan oleh koperasi 4. Saya bekerja lembur untuk memenuhi target Koperasi 5. Pegawai meminta petunjuk dalam penyelesaian tugas 	Ordinal
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai menjalankan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan 2. Pegawai menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik 	

		Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu 4. Dalam bekerja, Pegawai memanfaatkan waktu bekerja 5. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan. 	Ordinal
		Tanggung Jawab Kesadaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan oleh koperasi 2. Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan 3. Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab 4. Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor 5. Pegawai bertanggung jawab atas kehadiran 	Ordinal
		Jumlah	40	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan batas bagi populasi yang ingin diteliti. Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur sebanyak 60 (populasi) maka peneliti mengambil semua pegawai menjadi sampel (sensus). Dalam penelitian ini ketua koperasi karya mandiri bogor timur tidak diikuti sertakan dalam pengambilan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016) Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendukung kebutuhan analisis dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Dalam penyusunan proposal penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada Koperasi Karya Mandiri. Pengumpulan data dalam penelitian di Koperasi Karya Mandiri menggunakan 2 cara berikut merupakan uraian yang digunakan:

1. Studi Pustaka

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis yaitu melalui dokumen-dokumen seperti dokumen tentang sejarah perusahaan, kegiatan usaha dan struktur organisasi, serta foto koperasi dan kegiatan kerja di koperasi tempat dilakukannya penelitian.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan informasi yang melalui kuesioner agar peneliti dapat menyimpulkan melalui jumlah responden yang menjawab pertanyaan tertentu dan membandingkan dengan responden yang menjawab dengan jawaban yang berbeda pada pertanyaan yang sama. Setiap pertanyaan tersebut akan saling berkaitan. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom jawaban yang disediakan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut:

Tabel 3.2.

Skala Likert untuk Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

Tabel 3.3.

Skala Likert untuk Pengukuran Kinerja

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Tidak Pernah	2
Tidak Pernah Sama Sekali	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai untuk mengetahui keadaan variabelnya menggunakan kriteria interpretasi skornya berdasarkan interval.

Tabel 3.4.

Kriteria Interpretasi Skornya berdasarkan Interval

Interval Skor	Kriteria
0 – 19,9	Sangat (Tidak Setuju/Buruk/Tidak Pernah SamaSekali)
20 – 39,9	Tidak Setuju/Tidak Pernah
40 – 59,9	Netral/Kadang-kadang
60 – 79,9	Setuju/Baik/Sering
80 - 100	Sangat Setuju/Selalu

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai (r_{table}), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- Korelasi *Person Product Moment*

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2 (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
 y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
 n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria keputusan uji validitas, sbagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid
(Sugiyono 2017)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menurut Sugiyono (2017) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*. yaitu dilakuan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians skor

S_t^2 = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8 Metode Analisis Data/Pengolahan Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistic deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan sewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi.

Nilai Tertinggi = 5 Nilai Terendah = 1

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

3.8.2. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variable gaya kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja pegawai yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

R = Ranking

d_i = Selisih peringkat setiap data

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan dapat berhubungan dengan Kinerja Pegawai

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD: Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

1. $H_0: r = 0$, berarti tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai.
2. $H_a: r > 0$, berarti ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai.

Selanjutnya dihitung dengan uji-t dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien hasil t_{hitung}

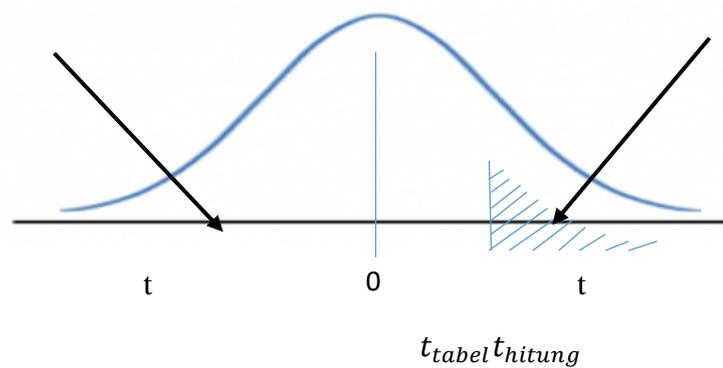
n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujinya adalah:

1. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja pegawai.
2. Tolak H_0 dan Terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai.

Daerah Penerimaan H_0

Daerah Penerimaan H_a



(Sugiyono, 2017)

Gambar 3.1. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif, dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis *explanatory survey*. Objek penelitian ini terdiri dari variabel *independent* yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan variabel *dependent* yaitu Kinerja Pegawai. Unit analisis dalam penelitian ini berupa individual yaitu data yang diperoleh penulis dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur dengan jumlah 60 orang. Sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Data primer diperoleh penulis secara langsung dari hasil kuesioner yang didistribusikan kepada pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dokumen dan laporan lainnya.

Karena populasi dalam penelitian sedikit yaitu hanya 60 orang maka populasi dijadikan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur.

4.1.1 Profil Obyek Penelitian

Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur merupakan Koperasi satu-satunya di Kota Bogor yang beranggotakan 95% kaum perempuan yang tembus di angka 5.000 Anggota perempuan yang aktif. Koperasi Karya Mandiri Bogor timur sudah berdiri sejak tahun 1995 dan sudah berbadan hukum pada tahun 2004, bertempat di Jl. Sukamulya Rt 01/Rw 05, kelurahan sukasari, buka dari Senin- Sabtu, pukul 09:00 sampai pukul 17:00. Selama 24 tahun berdiri menjadi koperasi yang dapat dipercaya masyarakat dan bergesernya budaya meminjam menjadikan Koperasi Karya Mandiri menjadi Koperasi yang sehat dan dapat memberi manfaat secara nyata kepada anggota.

a. Kerangka Kerja

Koperasi Karya Mandiri sendiri dibentuk untuk menjadi koperasi yang mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas untuk mendorong perkembangan perekonomian nasional, memudahkan masyarakat dalam hal meminjam dan investasi uang dimana akan mewujudkan kesejahteraan dan membantu meringankan perekonomian anggota.

b. Visi Misi

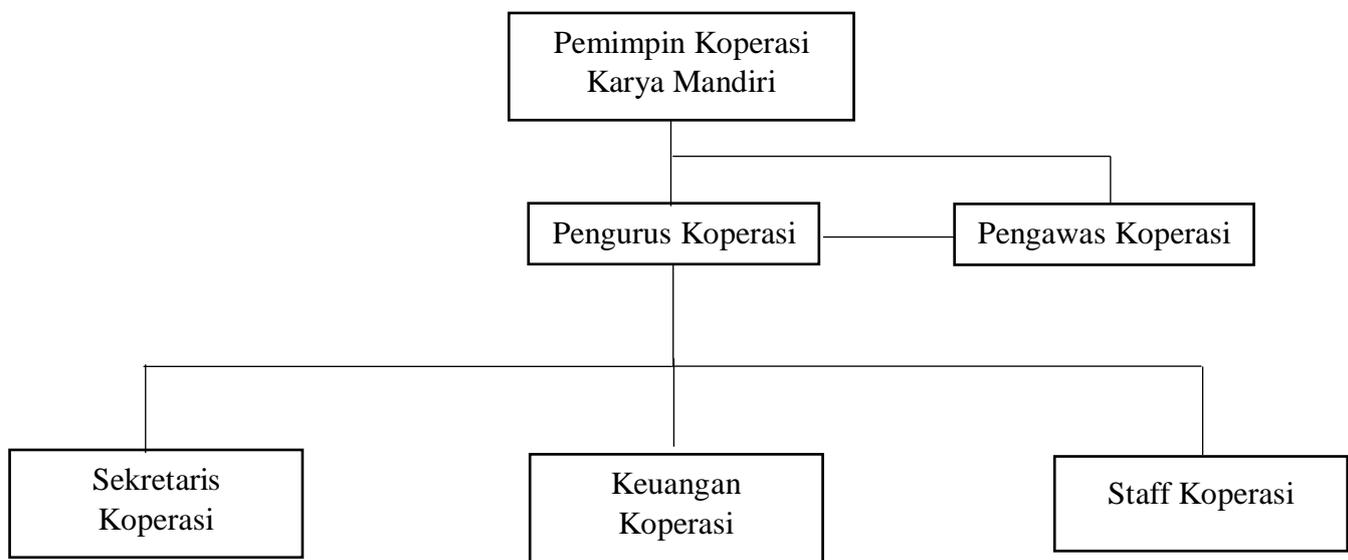
1. Visi

Menjadi Koperasi terbaik yang memiliki jati diri sebagai koperasi perempuan dengan budaya menabung untuk menggeser budaya meminjam dengan target capaian 70% perempuan di Kota Bogor bergabung menjadi anggota aktif KSU Karya Mandiri

2. Misi

1. Menciptakan lapangan pekerjaan bagi kaum perempuan agar menjadi perempuan mandiri dan berdikari secara ekonomi.
2. Aktif menghimpun dana tabungan anggota dengan gerakan menabung di Koperasi minimal Rp.1000,- perhari.
3. Bergotong-royong dan memberi manfaat yang banyak untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat.
4. Berperan aktif dalam program pemerintah daerah, provinsi dan pusat berkaitan dengan ekonomi kerakyatan.

c. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Koperasi Karya Mandiri

Adapun uraian tugas masing-masing bagian sebagai berikut:

a. Pemimpin Koperasi / Ketua Koperasi

Bertugas sebagai pemimpin koperasi yang dimana mengkoordinasikan kegiatan seluruh pengurus dan menangani tugas pengurus, memimpin rapat dan mewakili koperasi di dalam dan di luar.

1. Berfungsi selaku pemimpin maupun pengurus
2. Bertanggung jawab pada rapat anggota
3. Berwenang melakukan segala kegiatan sesuai dengan keputusan rapat anggota, rapat gabungan dan rapat pengurus dalam mengambil keputusan tentang hal-hal yang prinsip, serta menandatangani surat-surat bersama sekretaris serta surat-surat berharga bersama keuangan koperasi.

b. Pengurus

Pengurus merupakan salah satu perangkat organisasi yang beri kuasa oleh rapat anggota, dengan jabatan maksimal 5 (lima) tahun. Tugas dan wewenang pengurus adalah:

1. Mengelola Koperasi dan usahanya
2. Mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi
3. Menyelenggarakan rapat anggota
4. Mengajukan laporan keuangan dan bertanggung jawab pelaksanaan tugas
5. Memelihara daftar buku dan pengurus
6. Mewakili koperasi di dalam maupun di luar
7. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota sesuai ketentuan dalam anggaran dasar
8. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan Koperasi sesuai dengan tanggung jawab dan keputusan rapat.

Adapun Tugas Pengurus secara Perorangan:

a. Sekretaris

Bertugas melakukan pembinaan dan pengembangan dibidang kesekretariatan, keanggotaan.

1. Berfungsi sebagai pengurus selaku Sekretaris
2. Berwenang menentukan kebijaksanaan dan melakukan segala perbuatan yang berhubungan dengan bidangnya sesuai keputusan rapat pengurus, serta menandatangani surat bersama pemimpin.

b. Keuangan

Bertugas mengelola keuangan menerima, menyimpan dan melakukan pembayaran, membina administrasi keuangan dan pembukuan.

1. Berfungsi sebagai pengurus selaku Keuangan/Bendahara
2. Berwenang menentukan kebijakan dan melakukan segala perbuatan yang berhubungan dengan bidangnya, serta menandatangani surat-surat berharga bersama pemimpin.
3. Bertanggungjawab kepada rapat pengurus lengkap melalui pemimpin.

c. Staff Koperasi Lainnya

1. Berfungsi sebagai pengurus selaku staff
2. Bertanggung jawab dan mengembangkan kebijakan secara umum
3. Bertanggung jawab atas koordinasi lapangan
4. Menjaga ketertiban administrasi, organisasi, menyusun laporan, pembinaan anggota dan hubungan kelembagaan dengan pihak luar.
5. Menghadiri rapat anggota serta memberikan pengarahan dibidang organisasi dan usaha.
6. Membina hubungan kelembagaan antar gerakan koperasi, instansi dan kelembagaan terkait.
7. Mengusahakan terciptanya kerjasama usaha yang saling melengkapi, saling membutuhkan, saling menguntungkan, sesama gerakan koperasi

swasta, meupun BUMN dalam rangka menunjang pembangunan perekonomian daerah dan nasional.

c. Pengawas

Pengawas sebagai salah satu perangkat organisasi koperasi di angkat dari dan oleh Anggota dalam Rapat Anggota Tahunan. Berikut tugas sebagai pengawas:

1. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan pengurus koperasi
2. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasan
3. Meneliti catatan yang ada pada koperasi
4. Mendapatkan segala keterangan yang diperlukan
5. Merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ketiga.
6. Memeriksa sewaktu-waktu tentang keuangan dengan membuat berita acara pemeriksaannya
7. Memberikan saran dan pendapat serta usul kepada pengurus atau Rapat Anggota mengenai hal yang menyangkut kehidupan koperasi
8. Memperolah biaya-biaya dalam rangka menjalankan tugas sesuai dengan keputusan Rapat Anggota
9. Mempertanggungjawabkan hasil pemeriksaannya pada RAT
10. Melakukan koordinasi dengan pengurus dalam rangka pelaksanaan rencana kerja dalam rancangan anggaran pendapatan dan belanja

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, besar penghasilan dan lama bekerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Dilihat dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	5	8,3
Perempuan	55	91,7
Total	60	100

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 23



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

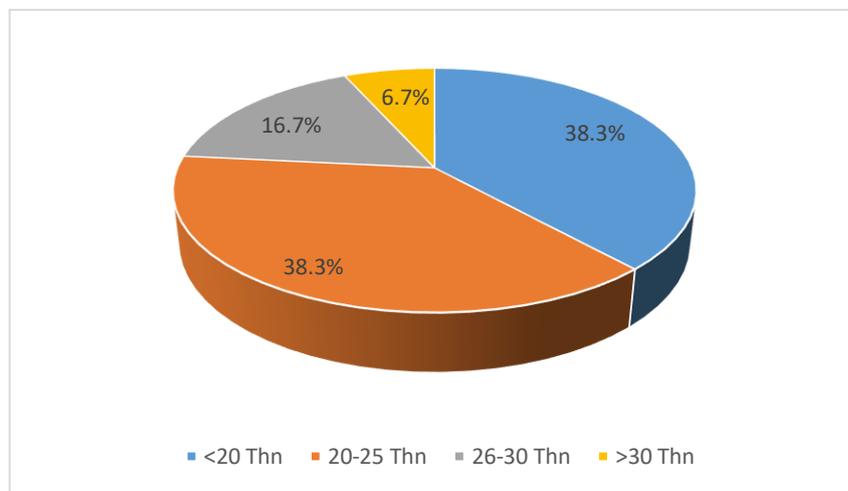
Berdasarkan tabel jenis kelamin diatas, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 60 orang. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 5 orang (8,3%) dan sisanya sebanyak 55 orang perempuan (91,7%).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Dilihat dari Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
<20	23	38,3
20-25	23	38,3
26-30	10	16,7
>30	4	6,7
Total	60	100

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 23



Gambar 4.3 Umur Responden

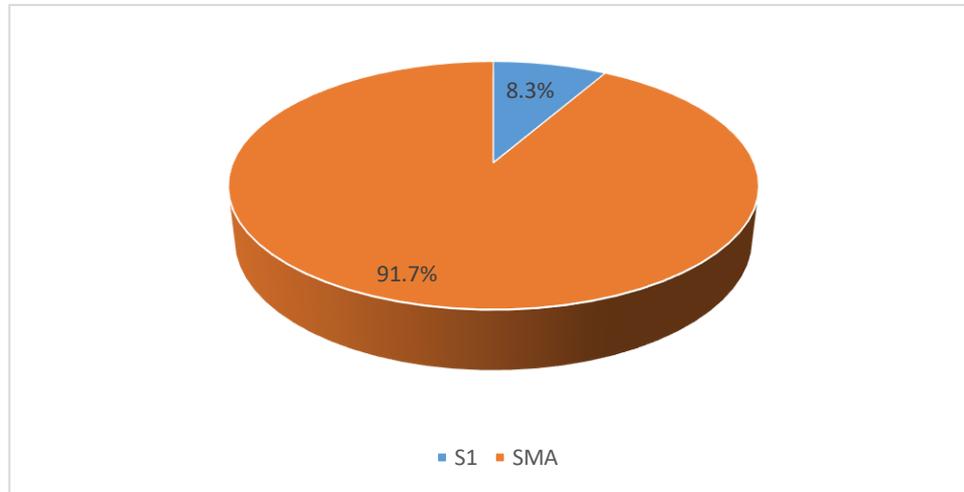
Berdasarkan tabel umur responden diatas, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 60 orang, mayoritas responden berumur antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 23 orang (38,3%), diikuti oleh responden yang berumur 26-30 tahun yaitu sebanyak 10 Orang (16,7%), responden yang berumur <20 tahun yaitu 23 orang (38,3%), dan responden yang berumur >30 tahun yaitu sebanyak 4 orang (6,7%).

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Dilihat dari Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	55	91,7
S1	5	8,3
Total	60	100

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 23



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

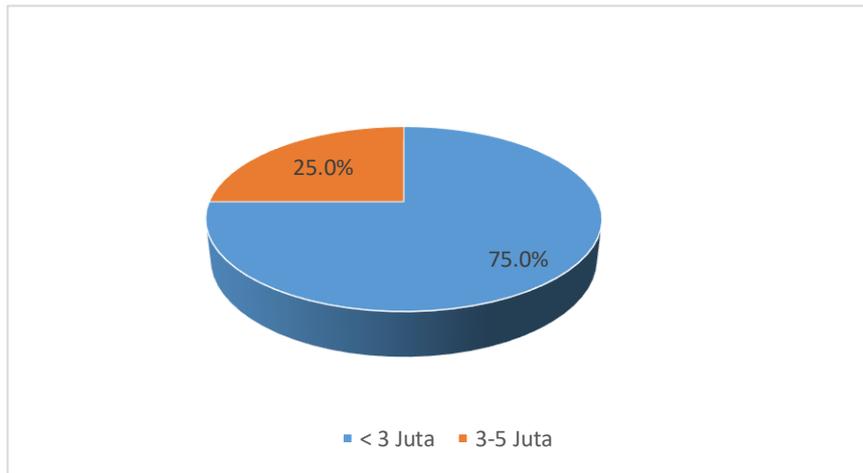
Berdasarkan tabel pendidikan terakhir diatas, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 60 orang. Mayoritas responden pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 5 orang (8,3%) dan sisanya sebanyak 55 orang SMA (91,7%).

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Dilihat dari Besar Penghasilan

Besar Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
< 3 Juta	45	75
3-5 Juta	15	25
Total	60	100

Sumber: Hasil Pengelolaan data SPSS Versi 23



Gambar 4.5 Besar Penghasilan Responden

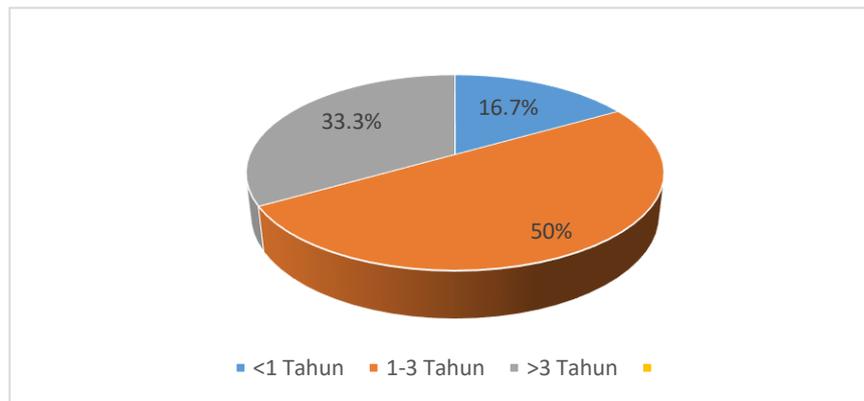
Berdasarkan tabel Besar Penghasilan diatas, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 60 orang. Mayoritas responden besar penghasilan sebesar < 3 juta yaitu sebanyak 45 orang (75%) dan sisanya penghasilan sebesar 3-5 juta sebanyak 15 orang (25%).

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Dilihat dari Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1Tahun	10	16,7
1-3 Tahun	30	50
> 3 Tahun	20	33,3
Total	60	100

Sumber: Hasil Pengelolaan data SPSS Versi 23



Gambar 4.6 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan tabel lama bekerja diatas, dapat diketahui bahwa dari total responden 60 orang, mayoritas responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 30 orang (50,0%), diikuti oleh responden yang telah bekerja selama >3 tahun yaitu sebanyak 20 orang (33,3%) dan sisanya sebanyak 10 (16,7%) adalah responden yang telah bekerja selama <1 tahun.

4.3 Analisis dari Variabel yang Diteliti di Lokasi Penelitian

4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1.) Hasil Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas ini penulis menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 23 untuk menghitung koefisien (r_{hitung}). Sedangkan untuk mencari nilai r_{tabel} digunakan rumus $df=n-2$ dengan $n=60$, tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Jadi $df= 60-2$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh 1 (Satu) butir pernyataan tidak valid yaitu pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu pribadi pada nomor 17 dengan demikian maka butir yang valid adalah 19 butir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 4.6 berikut:

a. Uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kharisma					
1.	Pemimpin merupakan Role Model (Panutan) dalam Koperasi	0,427	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pemimpin Menetapkan standar hasil yang tinggi	0,274	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3.	Pemimpin selalu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas pada pegawai	0,475	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4.	Pemimpin selalu menghargai setiap tindakan yang diambil oleh pegawai	0,725	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5.	Pemimpin mendorong pegawai untuk lebih kreatif	0,553	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Motivasi Inspiratif					
6.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai	0,841	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7.	Pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai	0,385	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8.	Pemimpin selalu menginspirasi pegawai	0,622	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9.	Pemimpin selalu membangkitkan semangat pegawai	0,365	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10.	Pemimpin melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas	0,537	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Stimulasi Intelektual					
11.	Pemimpin menggunakan kreativitasnya dalam memimpin koperasi	0,659	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12.	Pemimpin selalu memiliki perilaku inovatif dalam menarik minat pegawai	0,472	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
13.	Pemimpin selalu mendengarkan ide dan gagasan dari pegawai	0,418	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
14.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	0,436	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
15.	Pemimpin selalu mengayomi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,517	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Perhatian Individu					
16.	Pemimpin mendorong pengembangan diri pegawai	0,461	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
17.	Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu pribadi	0,190	0,254	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
18.	Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan pegawai	0,720	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

19.	Pemimpin sering memberikan nasihat pada pegawai	0,564	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20.	Pemimpin memberikan kemampuan dan aspirasi secara personal	0,777	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner diolah penulis, 2022

b. Uji validitas variabel Kinerja Pegawai

Dalam melakukan uji validitas ini penulis menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 23 untuk menghitung koefisien (r_{hitung}). Sedangkan untuk mencari nilai r_{tabel} digunakan rumus $df=n-2$ dengan $n=60$, tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Jadi $df= 60-2$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh 3 (Tiga) butir pernyataan tidak valid yaitu pegawai dapat memberikan pelayanan kepada anggota koperasi lebih cepat pada nomor 7, pegawai mampu mencapai target pada nomor 9 dan pegawai meminta petunjuk dalam penyelesaian tugas pada nomor 10 dengan demikian maka butir yang valid adalah 17 butir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1.	Pegawai bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan	0,467	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,298	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai memiliki disiplin yang tinggi	0,404	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pegawai memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan	0,574	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pegawai meminimalisir kesalahan kerja	0,436	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
6.	Pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan	0,516	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Pegawai dapat memberikan pelayanan kepada anggota koperasi lebih cepat	0,169	0,254	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
8.	Pegawai mampu mencapai target kuantitas koperasi	0,589	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Pegawai mampu mencapai target	0,083	0,254	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
10.	Pegawai meminta petunjuk dalam penyelesaian tugas	0,188	0,254	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Pelaksanaan Tugas					
11.	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	0,494	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12.	Pegawai selalu hadir di tempat kerja dengan tepat waktu	0,461	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
13.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	0,321	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
14.	Pegawai tidak membuang waktu sia-sia	0,508	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
15.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan	0,754	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Tanggung Jawab					
16.	Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan	0,498	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
17.	Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan	0,598	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
18.	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan koperasi	0,668	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
19.	Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor	0,441	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
20.	Pegawai bertanggung jawab atas kehadiran	0,389	0,254	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner diolah penulis, 2022

2.) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui konsistensi sebuah kuesioner. Suatu variabel dikatakan valid apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Gozali, 2016)

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	19

Sumber: Sumber olahan SPSS

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,857 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah reliabel.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	17

Sumber: Sumber olahan SPSS

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,824 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri adalah reliabel.

4.3.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk yang luar biasa. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional, maka disajikan dalam tabel sebagai berikut:

A. Kharisma

1.) Pemimpin merupakan Role Model (Panutan) dalam Koperasi

Tabel 4.10

Pemimpin merupakan Role Model (Panutan) dalam Koperasi.

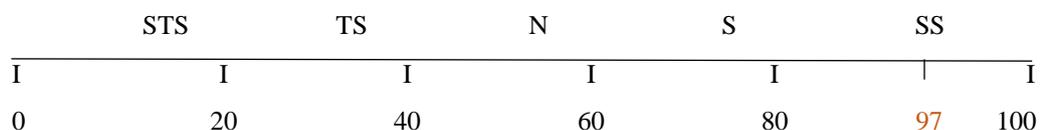
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	0	0	0
Setuju	4	9	36	15,0
Sangat Setuju	5	51	255	85,0
Jumlah		60	291	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{291}{300} \times 100 = 97$$



Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin merupakan Role Model (Panutan) dalam koperasi” yaitu sebanyak 9 responden (15,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51 responden (85,0%). Total skor yang diperoleh sebesar 97 yang berada pada ketogeri sangat setuju.

2.) Pemimpin Menetapkan standar hasil yang tinggi.

Tabel 4.11

Pemimpin Menetapkan standar hasil yang tinggi.

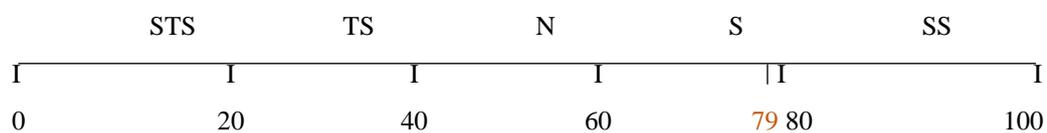
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	14	42	23,3
Setuju	4	36	144	60,0
Sangat Setuju	5	10	50	16,7
Jumlah		60	236	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{236}{300} \times 100 = 79$$



Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin Menetapkan standar hasil yang tinggi.” yaitu sebanyak 36 responden (60,0%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 14 responden

(23,3%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (16,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 79 yang berada pada ketogeri setuju.

3.) Pemimpin selalu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas pada pegawai.

Tabel 4.12

Pemimpin selalu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas pada pegawai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	15	45	25,0
Setuju	4	30	120	50,0
Sangat Setuju	5	15	75	25,0
Jumlah		60	240	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{240}{300} \times 100 = 80$$

	STS	TS	N	S	SS
I	I	I	I	I	I
0	20	40	60	80	100

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin selalu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas pada pegawai” yaitu sebanyak 30 responden (50,0%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 15 responden (25,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (25,0%). Total skor yang diperoleh sebesar 80 yang berada pada ketogeri sangat setuju.

4.) Pemimpin selalu menghargai setiap tindakan yang diambil oleh pegawai

Tabel 4.13

Pemimpin selalu menghargai setiap tindakan yang diambil oleh pegawai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	6	18	10,0
Setuju	4	40	60	60,7
Sangat Setuju	5	14	70	23,3
Jumlah		60	148	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{148}{300} \times 100 = 49$$

	STS	TS	N	S	SS
I	I	I	I	I	I
0	20	40	49	60	80
					100

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin selalu menghargai setiap tindakan yang diambil oleh pegawai” yaitu sebanyak 40 responden (60,7%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 6 responden (10,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (23,3%). Total skor yang diperoleh sebesar 49 yang berada pada ketogeri Netral.

5.) Pemimpin mendorong pegawai untuk lebih kreatif

Tabel 4.14

Pemimpin mendorong pegawai untuk lebih kreatif

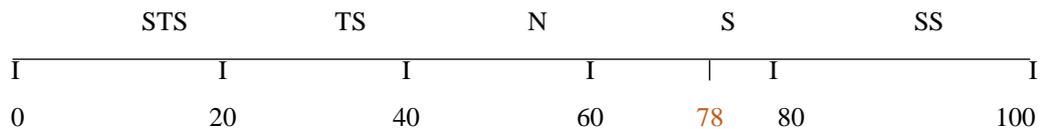
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	7	21	11,7
Setuju	4	49	196	81,7
Sangat Setuju	5	4	20	6,7
Jumlah		60	237	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{237}{300} \times 100 = 78$$



Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin mendorong pegawai untuk lebih kreatif” yaitu sebanyak 49 responden (81,7%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 7 responden (11,7%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 78 yang berada pada ketogeri setuju.

B. Motivasi Inspiratif

6.) Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai

Tabel 4.15

Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai

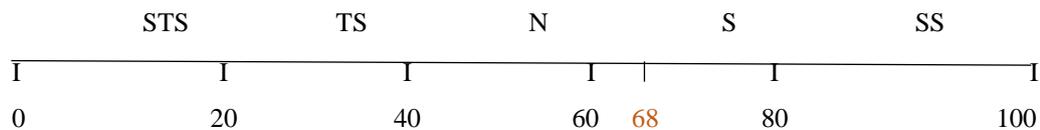
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	5	15	8,3
Setuju	4	43	129	71,7
Sangat Setuju	5	12	60	20,0
Jumlah		60	204	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{204}{300} \times 100 = 68$$



Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai” yaitu sebanyak 43 responden (71,7%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 5 responden (8,3%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (20,0%). Total skor yang diperoleh sebesar 68 yang berada pada ketogeri setuju.

7.) Pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai

Tabel 4.16

Pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai

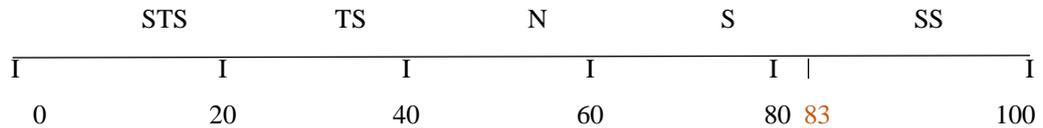
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	18	54	30,0
Setuju	4	14	56	23,3
Sangat Setuju	5	28	140	46,7
Jumlah		60	250	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{250}{300} \times 100 = 83$$



Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai” yaitu sebanyak 14 responden (23,3%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 18 responden (30,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden (46,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 83 yang berada pada ketogeri sangat setuju.

8.) Pemimpin selalu menginspirasi pegawai

Tabel 4.17

Pemimpin selalu menginspirasi pegawai

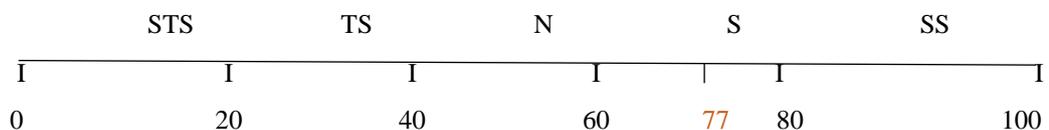
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	8	24	13,3
Setuju	4	26	104	43,3
Sangat Setuju	5	26	104	43.3
Jumlah		60	232	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{232}{300} \times 100 = 77$$



Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin selalu menginspirasi pegawai” yaitu sebanyak 26 responden (43,3%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 8 responden (13,3%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (43,3%). Total skor yang diperoleh sebesar 77 yang berada pada ketogeri setuju.

9.) Pemimpin selalu membangkitkan semangat pegawai

Tabel 4.18

Pemimpin selalu membangkitkan semangat pegawai

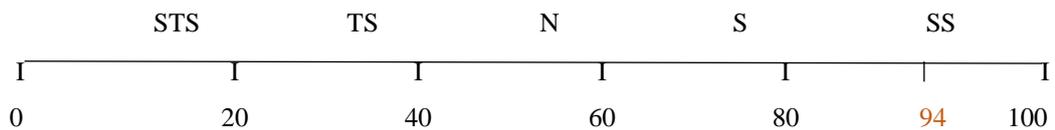
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	3	9	5,0
Setuju	4	10	40	16,7
Sangat Setuju	5	47	235	78,3
Jumlah		60	284	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{284}{300} \times 100 = 94$$



Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin selalu membangkitkan semangat pegawai” yaitu sebanyak 10 responden (16,7%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 3 responden (5,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 responden (78,3%). Total skor yang diperoleh sebesar 94 yang berada pada ketogeri sangat setuju.

10.) Pemimpin melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas

Tabel 4.19

Pemimpin melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas

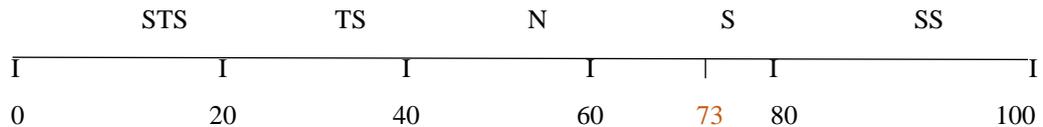
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	34	102	56,7
Setuju	4	14	56	23,3
Sangat Setuju	5	12	60	20,0
Jumlah		60	218	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{218}{300} \times 100 = 73$$



Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas” yaitu sebanyak 14 responden (23,3%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 34 responden (56,7%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (20,0%). Total skor yang diperoleh sebesar 73 yang berada pada ketogeri setuju.

C. Stimulasi Intelektual

11.) Pemimpin menggunakan kreativitasnya dalam memimpin koperasi

Tabel 4.20

Pemimpin menggunakan kreativitasnya dalam memimpin koperasi

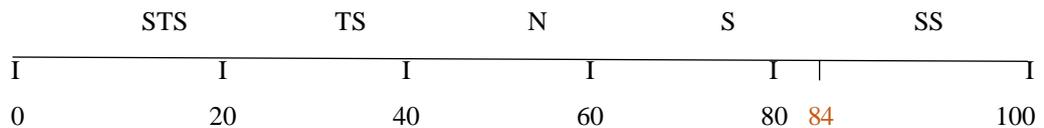
Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	4	12	6,7
Setuju	4	40	160	66,7
Sangat Setuju	5	16	80	26,7
Jumlah		60	252	100

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{252}{300} \times 100 = 84$$



Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin menggunakan kreativitasnya dalam memimpin koperasi” yaitu sebanyak 40 responden (66,7%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 4 responden (6,7%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden (26,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 84 yang berada pada ketogeri sangat setuju.

12.) Pemimpin selalu memiliki perilaku inovatif dalam menarik minat pegawai

Tabel 4.21

Pemimpin selalu memiliki perilaku inovatif dalam menarik minat pegawai

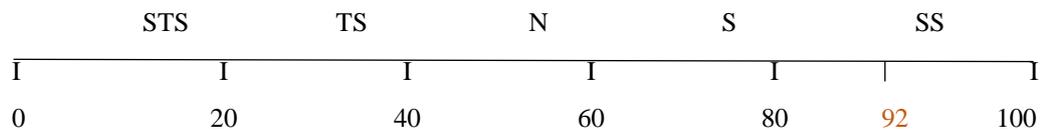
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	9	27	15,0
Setuju	4	6	24	10,0
Sangat Setuju	5	45	225	75,0
Jumlah		60	276	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{276}{300} \times 100 = 92$$



Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin selalu memiliki perilaku inovatif dalam menarik minat pegawai” yaitu sebanyak 6 responden (10,0%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 9 responden (15,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 responden (75,0%). Total skor yang diperoleh sebesar 92 yang berada pada ketogeri sangat setuju.

13.) Pemimpin selalu mendengarkan ide dan gagasan dari pegawai

Tabel 4.22

Pemimpin selalu mendengarkan ide dan gagasan dari pegawai

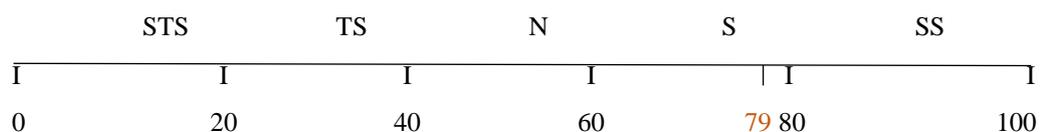
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	8	24	13,3
Setuju	4	48	192	80,0
Sangat Setuju	5	4	20	6,7
Jumlah		60	236	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{236}{300} \times 100 = 79$$



Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin mendorong pegawai untuk lebih kreatif” yaitu sebanyak 48 responden (80,0%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 8 responden (13,3%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 79 yang berada pada ketogeri setuju.

14.) Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang

Tabel 4.23

Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang

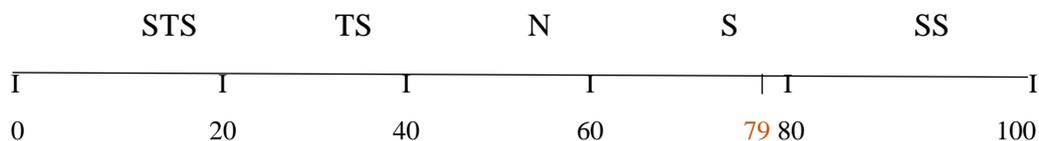
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	7	21	11,7
Setuju	4	49	196	81,7
Sangat Setuju	5	4	20	6,7
Jumlah		60	237	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{237}{300} \times 100 = 79$$



Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang” yaitu sebanyak 49 responden (81,7%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 7 responden (11,7%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 79 yang berada pada ketogeri setuju.

15.) Pemimpin selalu mengayomi dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.24

Pemimpin selalu mengayomi dalam menyelesaikan pekerjaan

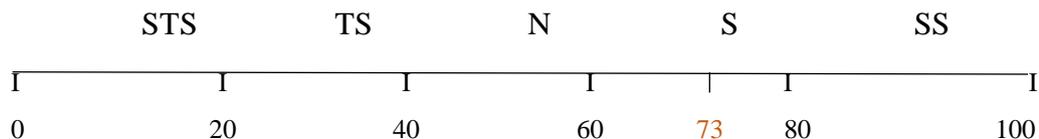
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	24	72	40,0
Setuju	4	33	132	55,0
Sangat Setuju	5	3	15	5,0
Jumlah		60	219	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{219}{300} \times 100 = 73$$



Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin selalu mengayomi dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu sebanyak 33 responden (55,0%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 24 responden (40,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (5,0%). Total skor yang diperoleh sebesar 73 yang berada pada ketogeri setuju.

D. Perhatian Individu

16.) Pemimpin mendorong pengembangan diri pegawai

Tabel 4.25

Pemimpin mendorong pengembangan diri pegawai

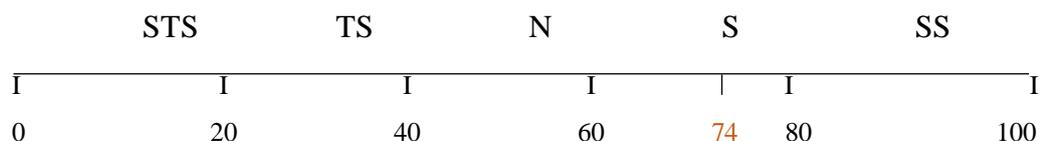
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	22	66	36,7
Setuju	4	33	132	55,0
Sangat Setuju	5	5	25	5,0
Jumlah		60	223	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{223}{300} \times 100 = 74$$



Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin mendorong pengembangan diri pegawai” yaitu sebanyak 33 responden (55,0%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 22 responden (36,7%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (5,0%). Total skor yang diperoleh sebesar 74 yang berada pada ketogeri setuju.

17.) Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan pegawai

Tabel 4.26

Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan pegawai

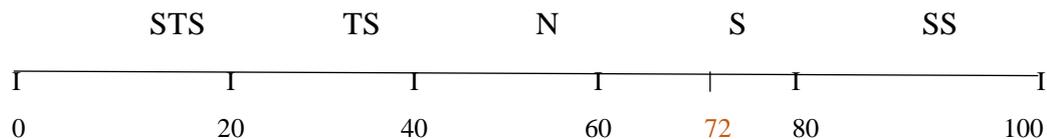
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	33	99	55,0
Setuju	4	17	68	28,3
Sangat Setuju	5	10	50	16,7
Jumlah		60	217	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{217}{300} \times 100 = 72$$



Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan pegawai” yaitu sebanyak 17 responden (28,3%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 33 responden (55,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (16,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 72 yang berada pada ketogeri setuju.

18.) Pemimpin sering memberikan nasihat pada pegawai

Tabel 4.27

Pemimpin sering memberikan nasihat pada pegawai

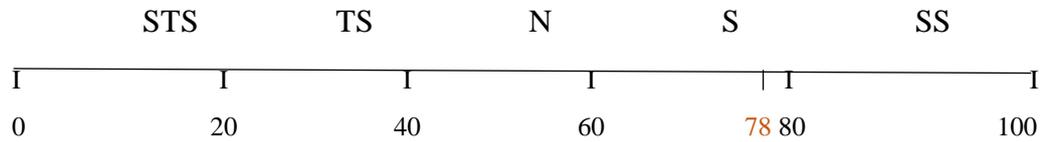
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	31	93	51,7
Setuju	4	4	16	6,7
Sangat Setuju	5	25	125	41,7
Jumlah		60	234	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{234}{300} \times 100 = 78$$



Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin sering memberikan nasihat pada pegawai” yaitu sebanyak 4 responden (6,7%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 31 responden (51,7%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (41,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 78 yang berada pada ketogeri setuju.

19.) Pemimpin memberikan kemampuan dan aspirasi secara personal

Tabel 4.28

Pemimpin memberikan kemampuan dan aspirasi secara personal

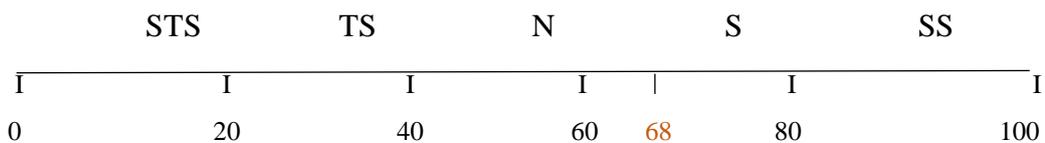
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	45	135	75,0
Setuju	4	5	20	8,3
Sangat Setuju	5	10	50	16,7
Jumlah		60	205	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{205}{300} \times 100 = 68$$



Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju terkait “Pemimpin memberikan kemampuan dan aspirasi secara personal” yaitu sebanyak 5 responden (8,3%), Diikuti oleh responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 45 responden (75,0%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (16,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 68 yang berada pada ketogeri setuju.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Tabel 4.29

Hasil rata-rata tanggapan responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Skor Total	Rata-rata Skor
Kharisma			
1.	Pemimpin merupakan Role Model (Panutan) dalam Koperasi	97	77
2.	Pemimpin Menetapkan standar hasil yang tinggi	79	
3.	Pemimpin selalu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas pada pegawai	80	
4.	Pemimpin selalu menghargai setiap tindakan yang diambil oleh pegawai	49	
5.	Pemimpin mendorong pegawai untuk lebih kreatif	78	
Motivasi Inspiratif			
6.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai	68	79
7.	Pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai	83	
8.	Pemimpin selalu menginspirasi pegawai	77	
9.	Pemimpin selalu membangkitkan semangat pegawai	94	
10.	Pemimpin melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas	73	
Stimulasi Intelektual			
11.	Pemimpin menggunakan kreativitasnya dalam memimpin koperasi	84	81,4
12.	Pemimpin selalu memiliki perilaku inovatif dalam menarik minat pegawai	92	
13.	Pemimpin selalu mendengarkan ide dan gagasan dari pegawai	79	
14.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	79	
15.	Pemimpin selalu mengayomi dalam menyelesaikan pekerjaan	73	

Perhatian Individu			
16.	Pemimpin mendorong pengembangan diri pegawai	74	58,4
17.	Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan pegawai	72	
18.	Pemimpin sering memberikan nasihat pada pegawai	78	
19.	Pemimpin memberikan kemampuan dan aspirasi secara personal	68	
Rata-rata skor total			74

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional diperoleh rata-rata total skor sebesar 74, hal itu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pimpinan koperasi termasuk dalam kategori baik. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki 4 indikator yaitu indikator Kharisma dengan rata-rata skor sebesar 77, indikator Motivasi Inspiratif dengan rata-rata skor sebesar 79, indikator Stimulasi Intelektual dengan rata-rata skor sebesar 81,4 dan indikator Perhatian Individu dengan rata-rata skor sebesar 58,4. Dari indikator-indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator Stimulasi Intelektual yaitu 81,4 dan nilai rata-rata skor total paling terkecil adalah indikator perhatian individu yaitu sebesar 58,4. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik pada Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 74. Maka untuk mengetahui hasil pengelolaan data hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah}(\text{Jumlah Pernyataan}) + \text{Skor Tertinggi}(\text{Jumlah Pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(19) + 5(19)}{2} = 57$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 74 dan skor rata-rata teoritis sebesar 57. Maka skor rata-rata empiric lebih besar dari pada rata-rata teoritis sehingga dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur relative baik.

4.3.3 Kinerja Pegawai pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, maka disajikan dalam tabel sebagai berikut:

A. Kualitas

1.) Pegawai bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan

Tabel 4.30
Pegawa bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Sering	4	10	40	16,7
Selalu	5	50	250	83,3
Jumlah		60	290	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{290}{300} \times 100 = 96$$

TPSS	TP	KK	SR	SL
I	I	I	I	I
0	20	40	60	80
				96
				100

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan” yaitu sebanyak 40 responden (16,7%) dan responden yang menyatakan selalu sebanyak 50 responden (83,3%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 96 yang berada pada ketogeri selalu.

2.) Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan

Tabel 4.31

Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan

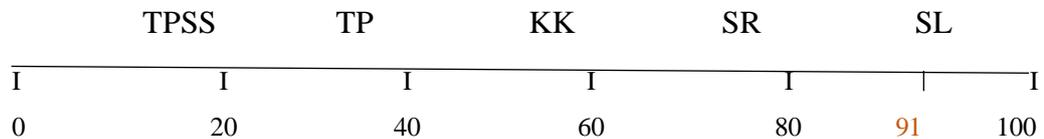
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Sering	4	26	104	43,3
Selalu	5	34	170	56,7
Jumlah		60	274	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{274}{300} \times 100 = 91$$



Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan” yaitu sebanyak 26 responden (43,3%) dan responden yang menyatakan selalu sebanyak 34 responden (56,7%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 91 yang berada pada ketogeri selalu.

3.) Pegawai memiliki disiplin yang tinggi

Tabel 4.32

Pegawai memiliki disiplin yang tinggi

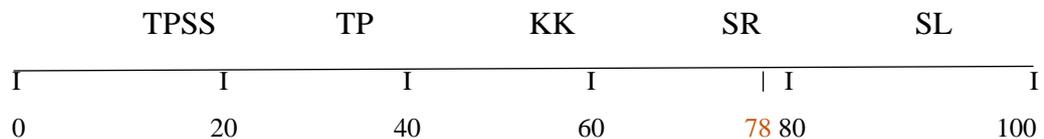
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	8	24	13,3
Sering	4	49	196	81,7
Selalu	5	3	15	5,0
Jumlah		60	235	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{235}{300} \times 100 = 78$$



Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai memiliki disiplin yang tinggi” yaitu sebanyak 49 responden (81,7%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 8 responden (13,3%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 3 responden (5,0%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 78 yang berada dikategori sering.

4.) Pegawai memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan

Tabel 4.33

Pegawai memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	18	10,0
Sering	4	52	208	86,7
Selalu	5	2	10	3,3
Jumlah		60	236	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{236}{300} \times 100 = 78$$

	TPSS	TP	KK	SR	SL
I	I	I	I	I	I
0	20	40	60	78	100

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan” yaitu sebanyak 52 responden (86,7%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 6 responden (10,0%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 2 responden (3,3%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 78 yang berada dikategori sering.

5.) Pegawai meminimalisir kesalahan kerja

Tabel 4.34

Pegawai meminimalisir kesalahan kerja

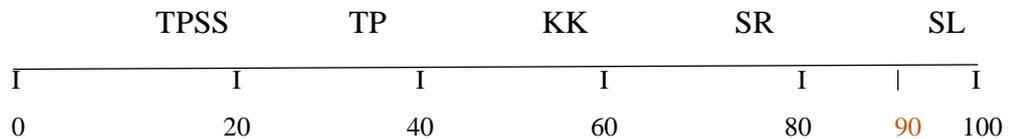
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	8	24	13,3
Sering	4	14	56	23,3
Selalu	5	38	190	63,3
Jumlah		60	270	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{270}{300} \times 100 = 90$$



Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai meminimalisir kesalahan kerja” yaitu sebanyak 14 responden (23,3%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 8 responden (13,3%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 38 responden (63,3%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 90 yang berada dikategori selalu.

B. Kuantitas

6.) Pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan

Tabel 4.35

Pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan

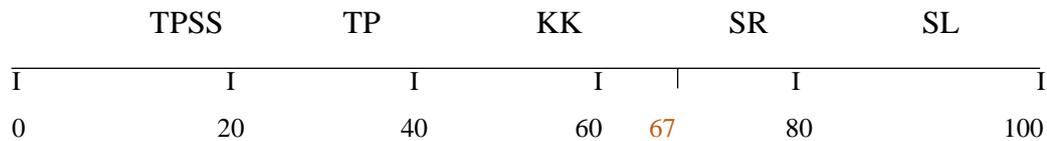
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	34	102	56,7
Sering	4	23	92	38,3
Selalu	5	3	15	5,0
Jumlah		60	209	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{209}{300} \times 100 = 67$$



7.) Pegawai mampu mencapai target kuantitas koperasi

Tabel 4.36

Pegawai mampu mencapai target kuantitas koperasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	26	78	43,3
Sering	4	31	124	51,7
Selalu	5	3	15	5,0
Jumlah		60	217	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{217}{300} \times 100 = 72$$

	TPSS	TP	KK	SR	SL
I	I	I	I	I	I
0	20	40	60	72	80
				80	100

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai mampu mencapai target kuantitas koperasi” yaitu sebanyak 31 responden (51,7%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 26 responden (43,3%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 3 responden (5,0%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 72 yang berada dikategori sering.

C. Pelaksanaan Tugas

8.) Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan

Tabel 4.37

Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan

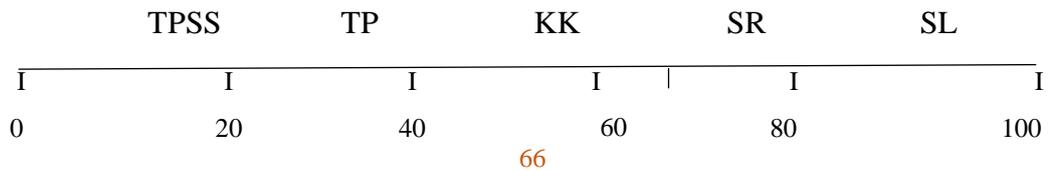
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	28	84	46,7
Sering	4	28	112	46,7
Selalu	5	4	20	6,7
Jumlah		60	200	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{200}{300} \times 100 = 66$$



Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan” yaitu sebanyak 28 responden (46,7%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 28 responden (46,7 %), responden yang menyatakan selalu sebanyak 4 responden (6,7%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 66 yang berada dikategori sering.

9.) Pegawai selalu hadir di tempat kerja dengan tepat waktu

Tabel 4.38

Pegawa bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan

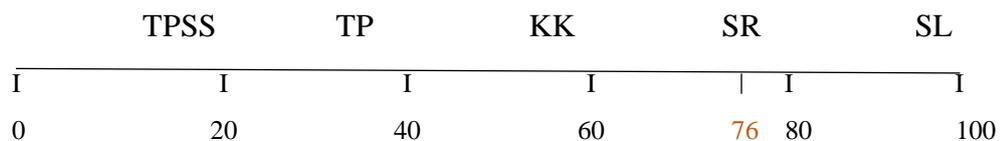
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	15	45	25,0
Sering	4	42	168	70,0
Selalu	5	3	15	5,0
Jumlah		60	228	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{228}{300} \times 100 = 76$$



Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawa bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan” yaitu sebanyak 42 responden (70,0%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 15 responden (25,0%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 3 responden (5,0%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 76 yang berada dikategori sering.

10.) Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan

Tabel 4.39

Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan

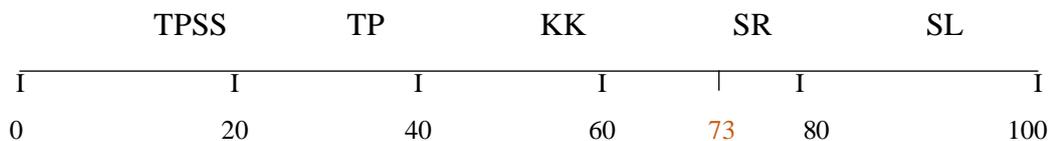
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	5	10	8,3
Kadang-kadang	3	13	39	21,7
Sering	4	40	160	66,7
Selalu	5	2	10	3,3
Jumlah		60	219	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{219}{300} \times 100 = 73$$



Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” yaitu sebanyak 40 responden (66,7%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 13 responden (21,7%), responden yang menyatakan tidak pernah yaitu 5 responden (8,3%) dan responden yang menyatakan selalu sebanyak 2 responden (3,3%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 73 yang berada dikategori sering.

11.) Pegawai tidak membuang waktu sia-sia

Tabel 4.40

Pegawai tidak membuang waktu sia-sia

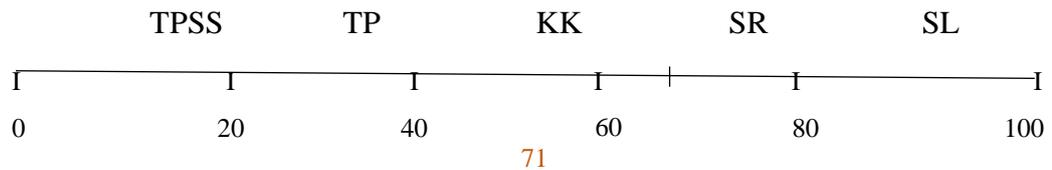
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	36	108	60,0
Sering	4	15	60	25,0
Selalu	5	9	45	15,0
Jumlah		60	213	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{213}{300} \times 100 = 71$$



Berdasarkan tabel 4.40 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai tidak membuang waktu sia-sia” yaitu sebanyak 15 responden (25,0%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 36 responden (60,0%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 9 responden (15,0%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 71 yang berada dikategori sering.

12.) Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan

Tabel 4.41

Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan

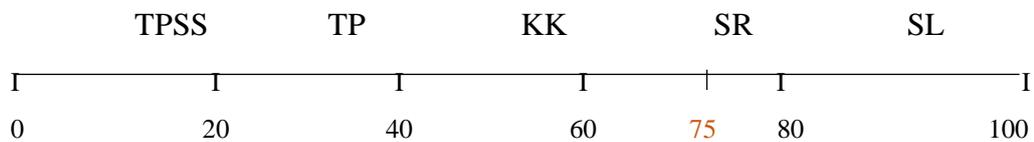
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	19	57	31,7
Sering	4	38	152	63,3
Selalu	5	3	15	5,0
Jumlah		60	224	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{224}{300} \times 100 = 75$$



Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan” yaitu sebanyak 38 responden (63,3%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 19 responden (31,7%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 3 responden (5,0%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 75 yang berada dikategori sering.

D. Tanggung Jawab Kesadaran

13.) Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan

Tabel 4.42

Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan

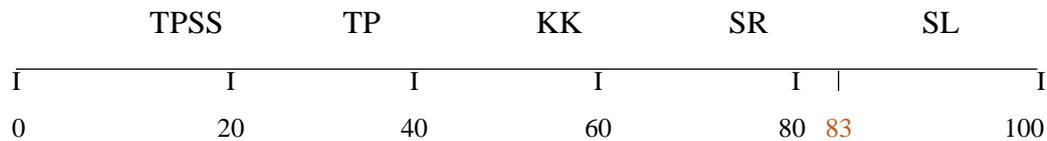
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	18	10,0
Sering	4	40	160	66,7
Selalu	5	14	70	23,3
Jumlah		60	248	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{248}{300} \times 100 = 83$$



Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan” yaitu sebanyak 40 responden (66,7%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 6 responden (10,0%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 14 responden (23,3%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 83 yang berada dikategori selalu.

14.) Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan

Tabel 4.43

Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan

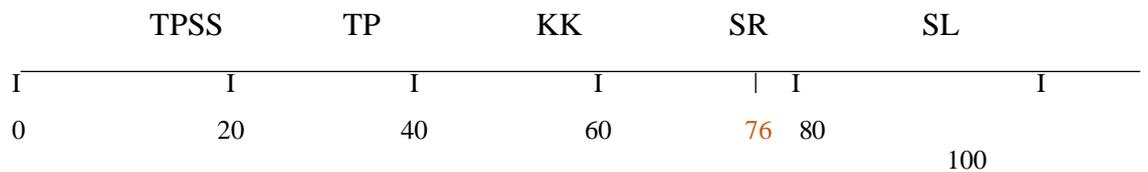
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	20	60	33,3
Sering	4	33	132	55,0
Selalu	5	7	35	11,7
Jumlah		60	227	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{227}{300} \times 100 = 76$$



Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan” yaitu sebanyak 33 responden (55,0%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 20 responden (33,3%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 7 responden (11,7%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 76 yang berada dikategori sering.

15.) Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan koperasi

Tabel 4.44

Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan koperasi

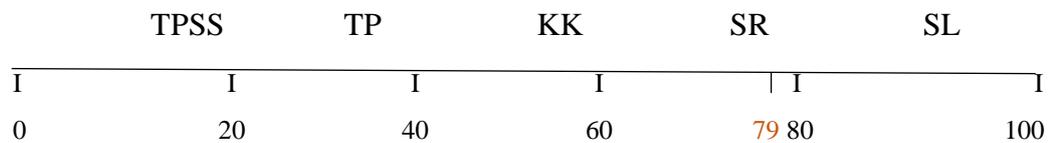
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	19	57	31,7
Sering	4	32	136	53,3
Selalu	5	9	45	15,0
Jumlah		60	238	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{238}{300} \times 100 = 79$$



Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan koperasi” yaitu sebanyak 32 responden (53,3%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 19 responden (31,7%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 9 responden (15,0%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 79 yang berada dikategori sering.

16.) Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor

Tabel 4.45

Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor

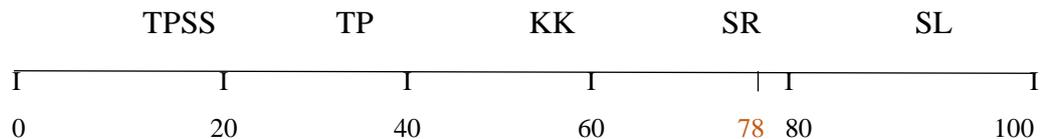
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	4	8	6,7
Kadang-kadang	3	15	45	25,0
Sering	4	24	96	40,0
Selalu	5	17	85	28,3
Jumlah		60	234	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{234}{300} \times 100 = 78$$



Berdasarkan tabel 4.45 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor” yaitu sebanyak 24 responden (40,0%). Diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 15 responden (25,0%), responden yang menyatakan tidak pernah yaitu 4 responden (6,7%) dan responden yang menyatakan selalu sebanyak 17 responden (28,3%). Total skor dalam pengumpulan data yang diperoleh sebesar 78 yang berada dikategori sering.

17.) Pegawai bertanggung jawab atas kehadiran

Tabel 4.46

Pegawai bertanggung jawab atas kehadiran

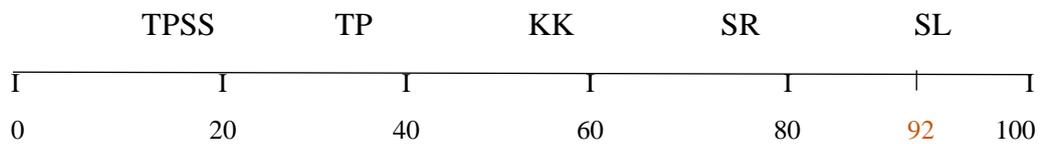
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Pernah Sama Sekali	1	0	0	0
Tidak Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	3	9	5,0
Sering	4	19	76	31,7
Selalu	5	38	190	63,3
Jumlah		60	275	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Total dalam pengumpulan data angket:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100$$

$$\frac{275}{300} \times 100 = 92$$



Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Mayoritas responden menyatakan sering terkait “Pegawai bertanggung jawab atas kehadiran” yaitu sebanyak 19 responden (31,7%), diikuti oleh responden yang menyatakan kadang-kadang yaitu sebanyak 3 responden (5,0%), responden yang menyatakan selalu sebanyak 38 responden (63,3%). Total skor dalam pengambilan data yang diperoleh sebesar 92 yang berada dikategori selalu.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4.47

Hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Pegawai

No.	Kinerja Pegawai	Skor Total	Rata-rata Skor
Kualitas			
1.	Pegawai bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan	96	87
2.	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	91	
3.	Pegawai memiliki disiplin yang tinggi	78	
4.	Pegawai memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan	78	
5.	Pegawai meminimalisir kesalahan kerja	90	
Kuantitas			
6.	Pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan	67	69,5
7.	Pegawai mampu mencapai target kuantitas koperasi	72	
Pelaksanaan Tugas			
8.	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	66	72,2
9.	Pegawai selalu hadir di tempat kerja dengan tepat waktu	76	
10.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	73	
11.	Pegawai tidak membuang waktu sia-sia	71	
12.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan	75	
Perhatian Individu			
13.	Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan	83	81,6
14.	Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan	76	
15.	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan koperasi	79	
16.	Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor	78	
17.	Pegawai bertanggung jawab atas kehadiran	92	
Rata-rata skor Total			77

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai diperoleh rata-rata total skor sebesar 77, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Variabel kinerja memiliki 4 indikator yaitu indikator kualitas, dengan rata-rata skor sebesar 87, indikator kuantitas hasil kerja dengan rata-rata skor sebesar 65,5, indikator pelaksanaan tugas dengan rata-rata skor sebesar 72,2, dan indikator perhatian individu dengan rata-rata 81,6. Demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator kualitas yaitu 87 sedangkan nilai rata-rata skor total paling terkecil adalah indikator kuantitas yaitu 65,5. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik adalah 77. Maka, untuk mengetahui hasil pengelolaan data dari hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan teoritis sebagai berikut:

$$\text{SkorTeoritis} = \frac{\text{Skor Terendah}(\text{Jumlah Pernyataan}) + \text{Skor Tertinggi}(\text{Jumlah Pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(17) + 5(17)}{2} = 51$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 77 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51. Maka, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur baik.

4.3.4 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai

Uji koefisien korelasi pada penelitian ini menggunakan Korelasi Spearman Rank. Uji korelasi ini merupakan pengujian untuk menunjukkan hubungan variabel antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai.

Tabel 4.48

Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2.	0,200 – 0,399	Rendah
3.	0,400 – 0,599	Sedang
4.	0,600 – 0,799	Kuat
5.	0,800 - 1.000	Sangat Kuat

Hasil uji korelasi Spearman untuk hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.49
Uji Korelasi

			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.651**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	60	60
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.651**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	60	60

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

Berdasarkan tabel korelasi di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 (Kuat) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai.

4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan dapat berhubungan dengan Kinerja Pegawai.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,651)^2 \times 100\% = 0,424$$

Dari hasil analisis statistic yang dilakukan, diperoleh fungsi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.50
Koefisien Determinasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.428	5.977		5.425	.000
	Gaya Kepemimpinan	.568	.074	.711	7.698	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\hat{Y} = 32,428 + 0,568X$$

\hat{Y} = Nilai penduga Kinerja Pegawai

$$\alpha = 32,428$$

$$b = 0,568$$

X = Nilai Kepemimpinan

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat melalui 4 indikator yaitu indikator kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian individu. Indikator kharisma, untuk mengetahui indikator kharisma ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu pemimpin merupakan Role Model (panutan), pemimpin menetapkan standar hasil yang tinggi, pemimpin selalu menghargai setiap tindakan yang diambil oleh pegawai dan pemimpin mendorong pegawai untuk lebih kreatif. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Berdasarkan perhitungan dari indikator kharisma memiliki nilai rata-rata skor sebesar 77. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 94 dengan pernyataan “ Pemimpin merupakan Role Model (Panutan)”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 49 dengan pernyataan “ Pemimpin selalu menghargai setiap tindakan yang diambil pegawai”.

Indikator Motivasi Inspiratif, untuk mengetahui indikator motivasi inspiratif ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai, pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai, pemimpin selalu menginspirasi pegawai, pemimpin selalu membangkitkan semangat pegawai

dan pemimpin melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas. Motivasi Inspiratif merupakan perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan symbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi. Berdasarkan perhitungan dari hasil motivasi inspiratif memiliki rata-rata total skor sebesar 79. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 94 dengan pernyataan “ Pemimpin selalu membangkitkan semangat pegawai”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 68 dengan pernyataan “ pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai”.

Indikator Stimulasi Intelektual, untuk mengetahui ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu pemimpin menggunakan kreativitasnya dalam memimpin koperasi, pemimpin selalu memiliki perilaku inovatif dalam menarik minat pegawai, pemimpin selalu mendengarkan ide dan gagasan dari pegawai, pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang. Berdasarkan perhitungan dari hasil Stimulasi intelektual memiliki rata-rata total skor sebesar 81,5. Tingkat Stimulasi Intelektual merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu 81,4. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 92 dengan pernyataan “ pemimpin selalu memiliki perilaku inovatif dalam menarik minat pegawai”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 73 dengan pernyataan “ pemimpin selalu mengayomi dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Indikator Perhatian Individu, untuk mengetahui indikator perhatian individu ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu pemimpin selalu mendorong pengembangan diri pegawai, pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan pegawai dan pemimpin memberikan kemampuan dan aspirasi secara personal. Berdasarkan perhitungan dari hasil perhatian individu memiliki nilai rata-rata skor sebesar 58,4. Perhatian individu merupakan satu-satunya indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata skor yaitu 58,4. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 78 dengan pernyataan “pemimpin sering memberikan nasihat pada pegawai”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 72 dengan pernyataan “Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan pegawai”. Berdasarkan hasil perbandingan skor empiric dan teoritis, maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 74 dan skor rata-rata teoritis sebesar 57. Maka skor rata-rata empiric lebih besar dari pada rata-rata teoritis sehingga dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur relative baik.

Melalui seorang pemimpin organisasi dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki cara kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan dan dapat mengkoordinir dengan baik pegawai. Seorang pemimpin harus mampu mentransformasikan apa yang dipikirkan, ide-ide kreatif, menjadi panutan bawahan dalam memimpin pegawai. Menurut Modiani (2012) Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Pemimpin harus menunjukkan sikap kerja, etos kerja dan melibatkan pegawai dalam bertukar pikiran, memberikan dorongan dan motivasi yang bermakna. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh pegawainya, dengan memberikan pelatihan dan pengembangan potensi yang mereka gunakan dalam jangka waktu yang lama serta mampu membawa organisasi menuju ke jenjang yang lebih baik. Karena, dari seorang pemimpin yang nantinya akan menentukan kebijakan-kebijakan dalam koperasi. Kebijakan-kebijakan tersebut akan menentukan apakah organisasi di koperasi dalam bertambah baik atau malah bertambah buruk. Dalam mewujudkan harapan keterlibatan kerja yang optimal, pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan yang akan membangkitkan dan membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi dan perilaku pegawai dimana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Gaya Kepemimpinan transformasional ini adalah pemimpin Koperasi Karya Mandiri yang merupakan seorang pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peranan yang penting dalam membawa Koperasi Karya Mandiri mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin Koperasi mampu membawa koperasi berkembang dengan baik. Pemimpin sangat menghargai pegawai sehingga pegawai juga disiplin dan patuh, antusias dan memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi. Pemimpin Koperasi sangat kreatif dan inovatif sehingga menarik minat pegawainya dan anggota masyarakat disekitar. Pemimpin selalu mendorong pegawainya untuk berkembang sehingga menimbulkan semangat yang tinggi pada pegawai. Selain itu pemimpin juga sangat dekat dengan pegawainya dan selalu memberikan nasehat agar pegawai mampu menghargai waktu dan memiliki disiplin yang tinggi.

4.4.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dilihat dari 4 indikator yaitu indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kesadaran.

Indikator kualitas, untuk mengetahui indikator kualitas ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu pegawai bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan sebesar 96, pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan sebesar 91, pegawai memiliki disiplin yang tinggi sebesar 78, pegawai memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan sebesar 78 dan pegawai meminimalisir kesalahan kerja sebesar 90. Berdasarkan perhitungan indikator kualitas memiliki nilai rata-rata skor sebesar 87. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 96 dengan pernyataan “Pegawai bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan” dan total skor yang paling kecil yaitu 78 dengan pernyataan “pegawai memiliki disiplin yang tinggi” dan “Pegawai memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan”.

Indikator kuantitas, untuk mengetahui indikator kuantitas ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan sebesar 67, dan pegawai mampu mencapai target kuantitas koperasi dengan total skor sebesar 72. Berdasarkan perhitungan kuantitas memiliki nilai rata-rata skor sebesar 69,5. Dari

indikator ini total skor yang paling besar yaitu 72 dengan pernyataan “ Pegawai mampu mencapai target koperasi” dan total skor yang paling kecil yaitu 67 dengan pernyataan “ Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan”.

Indikator pelaksanaan tugas, untuk mengetahui indikator pelaksanaan tugas ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu pegawai menjalankan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dengan skor total sebesar 66, pegawai selalu hadir di tempat kerja dengan tepat waktu dengan skor total 76, pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan dengan skor total 73, pegawai tidak membuang waktu sia-sia dengan skor total 71 dan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan skor total 75. Berdasarkan perhitungan pelaksanaan tugas memiliki nilai rata-rata skor sebesar 72,2. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 76 dengan pernyataan “ Pegawai selalu hadir ditempat kerja dengan tepat waktu” dan total skor yang paling kecil yaitu 66 dengan pernyataan “ Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan”.

Indikator perhatian individu, untuk mengetahui indikator perhatian individu yaitu pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan dengan total skor sebesar 83, pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan dengan total skor sebesar 76, pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan koperasi dengan total skor 79, pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan dengan total skor sebesar 78 dan pegawai bertanggung jawab atas kehadiran dengan total skor 92. Berdasarkan perhitungan perhatian individu memiliki nilai rata-rata sebesar 81,6. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 92 dengan pernyataan “Pegawai bertanggung jawab atas kehadiran” dan total skor yang paling kecil yaitu 76 dengan pernyataan “Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan”. diketahui skor rata-rata empirik sebesar 74 dan skor rata-rata teoritis sebesar 57. Berdasarkan hasil perbandingan skor rata-rata empiric dan teoritis maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 77 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51. Maka, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai pada Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur baik.

Organisasi dapat bekerja karena kegiatan manusia yang terdapat didalamnya. Dengan kata lain organisasi hidup karena kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya. Agar organisasi tetap maju dan dapat mencapai keberhasilan, maka pihak manajemen harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki. Termasuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena, meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan produktivitas organisasi pula. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, koperasi dapat menempuh berbagai cara, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi, dan menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif. Eddy Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas telah dibebankan kepadanya serta kuantitas,

kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Meningkatkan kinerja dari setiap individu maka akan meningkatkan kinerja organisasi karena keduanya memiliki hubungan yang erat.

Pegawai Koperasi Karya Mandiri merupakan pegawai dengan kualitas yang tinggi dan pegawai yang bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan, Pegawai juga mampu bertanggung jawab atas kehadiran dan memiliki disiplin yang tinggi dan pegawai Koperasi Karya mandiri selalu meminimalisir kesalahan kerja.

4.4.3 Hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang digunakan untuk mengetahui karakteristik atau identitas responden, peneliti menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Dalam uji deskriptif ada beberapa karakteristik responden seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, besar penghasilan dan lama bekerja. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah perempuan. Jika dilihat berdasarkan umur responden sebagian besar responden berumur antara 20-25 tahun. Selanjutnya dilihat dari pendidikan terakhir sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA, dilihat dari besar penghasilan sebagian besar responden memiliki besar penghasilan sebesar Rp. < 3 juta dan dilihat dari lama bekerja sebagian besar responden telah bekerja selama 1-3 tahun.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dan korelasi, dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Rank Spearman*. Menurut penelitian yang telah dilakukan, diperoleh fungsi hubungan $\hat{Y} = a + bx$, sebesar $\hat{Y} = 32,428 + 0,568x$ dengan $KD = 0,505$. Hal ini berarti bahwa adanya kenaikan satu satuan pada variabel x dengan menyebabkan kenaikan 0,568 satuan pada variabel y yang dimana nilai koefisien determinasi sebesar 0,505 tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 50,5%. Dan diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 atau 65,1%. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan membuat pegawai lebih memahami dan mendalami pekerjaannya. Sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik serta berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Sugeng Sriyanto..et all, 2018).

Melalui gaya kepemimpinan transformasional diyakini dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Karena dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat memberikan kontribusinya, dalam bentuk ide-ide yang ingin disampaikan dalam pekerjaan. Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi yang bermakna, memenuhi kebutuhan pegawai dalam bentuk melatih dan pengembangan potensi yang berguna dalam jangka panjang. Sehingga pegawai dapat menciptakan dan mencappai prestasi dirinya dalam pekerjaan yang diterima dengan baik untuk mencapai tujuan yang lebih dari yang diharapkan oleh pemimpin.

Robbins (2016) Kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah kharisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Dengan mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional, akan berdampak positif pada pegawai. Mereka akan lebih aktif melibatkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan-pekerjaan tersebut dengan penuh tanggung jawab yang nantinya akan berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (7,698 $>$ 2,000) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai Koperasi Karya Mandiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Awaludin (2017), Yuliana Sinta Ayu (2019), Doni Marianto (2019), Sukri Karim (2017) dan Ahmad Husein (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berhubungan kuat dan positif dengan kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai pada Koperasi karya mandiri Bogor Timur, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terdapat di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur relative baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata empirik 74 lebih besar dari skor rata-rata teoritis yaitu sebesar 57.
2. Kinerja Pegawai di Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur relative baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata empirik 77 lebih besar dari skor rata-rata teoritis yaitu sebesar 51.
3. Hubungan fungsional antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai adalah $\hat{Y} = 32,48 + 0,568X$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,651 (Kuat) dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional berhubungan kuat dengan Kinerja secara konsisten dan memiliki kontribusi sebesar 42,4%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Indikator gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pemimpin memberikan kemampuan dan aspirasi secara personal. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinannya dalam menerima aspirasi pegawai di Koperasi.
2. Indikator kinerja pegawai yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan yang telah ditentukan oleh koperasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pegawai perlu ditingkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui pemberian diklat dan fasilitas kerja yang memadai.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda dengan ruang lingkup yang lebih luas, baik di instansi swasta maupun pemerintah untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaludin, Agung. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan pada PT. Yuni Internasional. Jurnal Online Mahasiswa. Vol 1, No 1: Edisi 1
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Undip.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi8). Cetakan VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. 2014. *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: Mc-Graw-Hill Education
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Modiani (2012). *The Impact of Work-family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With The Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector. Global Journal of Management and Business Research. 12(6).15-32*

- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Rivai Dan Ella Sagala (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- S, Nurdin., 2016. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. Jurnal Ecodemica
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhartanto, Dwi. 2014. *Metode Riset Pemasaran, Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Kelas: Implementasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana
- Susilowati, I.H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012-2016*, 2(2), 2-9
- Sutrisno, Eddy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Group. Jakarta.
- Taryaman. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Umi farida dan Sri hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary (2013). *Leadership In Organizations*. Penerbit: Pearson
- Zainal, Veithzal Rivai,. Dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Chantika
Alamat : Jalan Sukamulya RT.02/RW.05, Bogor Timur
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 04 Desember 1999
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :

- SD : SDN Bangka Tiga Kota Bogor
- SMP : SMP PGRI 5 Kota Bogor
- SMK : SMK Informatika Pesat
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 02 Juli 2022

Peneliti

Devi Chantika

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA PEGAWAI KOPERASI KARYA MANDIRI BOGOR TIMUR

Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan terjaga kerahasiaannya.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keadaan yang sebenar benarnya dengan memberi tanda silang(X):

- 1. No Responden : _____
- 2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- 3. Umur : () < 20 tahun () 20-25 tahun
() 26-30 tahun () > 30 tahun
- 4. Pendidikan Terakhir : () SMP Sedrajat () SMU Sedrajat () D III
() S1 () S2
- 5. Besarnya Penghasilan : () < 3 juta () 3-5 juta () > 5 juta
- 6. Lama Bekerja : () < 1 tahun () 1-3 tahun () >3 tahun

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban pilihan Bapak/Ibu/Sdr/I yang sesuai dengan pernyataan pada masing-masing variabel dibawah ini:

Jawaban:

Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai
SS : Sangat Setuju	SL : Selalu
S : Setuju	SR : Sering
N : Netral	N : Kadang-kadang
TS : Tidak Setuju	TP : Tidak Pernah
STS : Sangat Tidak Setuju	TPSS : Tidak Pernah Sama Sekali

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A. GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL						
1.	Pemimpin merupakan Role Model (Panutan) dalam Kopersi.					
2.	Pemimpin menetapkan standar hasil yang tinggi.					
3.	Pemimpin selalu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas pada pegawai.					
4.	Pemimpin selalu menghargai setiap tindakan yang diambil oleh pegawai.					
5.	Pemimpin mendorong pegawai untuk lebih kreatif.					
6.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai.					
7.	Pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai.					
8.	Pemimpin selalu menginspirasi pegawai.					
9.	Pemimpin selalu membangkitkan semangat pegawai.					
10.	Pemimpin melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas.					
11.	Pemimpin menggunakan kreativitasnya dalam memimpin koperasi.					
12.	Pemimpin selalu memiliki perilaku inovatif dalam menarik minat pegawai.					
13.	Pemimpin selalu mendengarkan ide/gagasan dari pegawai.					
14.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.					
15.	Pemimpin selalu mengayomi dalam menyelesaikan pekerjaan					
16.	Pemimpin mendorong pengembangan diri pegawai.					
17.	Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu pribadi.					
18.	Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan pegawai.					
19.	Pemimpin sering memberikan nasihat pada pegawai.					
20.	Pemimpin memberikan kemampuan dan aspirasi secara personal.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	TP	TPSS
B. KINERJA PEGAWAI						
1.	Pegawai bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan					
2.	Pegawai Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
3.	Pegawai memiliki disiplin yang tinggi					
4.	Pegawai memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan					
5.	Pegawai meminimalisir kesalahan kerja					
6.	Pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan.					
7.	Pegawai dapat memberikan pelayanan kepada anggota koperasi lebih cepat.					
8.	Pegawai mampu mencaip target kuantitas koperasi.					
9.	Pegawai mampu mencapai target.					
10.	Pegawai meminta petunjuk dalam penyelesaian tugas.					
11.	Pegawai menjalankan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan					
12.	Pegawai selalu hadir di tempat kerja dengan tepat waktu					
13.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					
14.	Pegawai tidak membuang waktu sia-sia dalam bekerja.					
15.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan.					
16.	Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan					
17.	Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.					
18.	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan koperasi					
19.	Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor					
20.	Pegawai bertanggung jawab atas kehadiran.					

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan

RESP.	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Σ
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	93
2	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	78
3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	79
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	80
5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	78
6	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	79
7	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	78
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	93
9	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	79
10	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	86
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	91
14	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	79
15	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	78
16	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	77
17	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	91
18	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	77
19	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	79
20	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	77
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	82
22	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	82
23	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	77
24	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	77
25	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	77
26	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	79
27	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	81
28	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	80

29	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	85
30	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
31	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
32	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
33	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
34	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	93
35	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
36	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
37	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
38	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
39	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	93
40	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
41	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
42	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
43	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
44	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	72
45	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	71
46	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	73
47	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
48	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	93
49	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	77
50	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	74
51	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	76
52	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	76
53	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	93
54	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	74
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	75
56	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	74
57	5	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	80
58	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	78
59	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	77
60	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	79

Tabulasi Data Kinerja Pegawai

RESP	KINERJA PEGAWAI																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Σ
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	75
3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	75
4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	75
5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	75
6	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	73
7	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	75
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	74
10	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	5	86
11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	75
15	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	75
16	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	84
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	4	5	4	5	79
19	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	76
20	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	80
21	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	81
22	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	80
23	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	3	5	79
24	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	3	5	79
25	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	76
26	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	5	76

27	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	80
28	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	80
29	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	78
30	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
31	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
32	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
33	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	80
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
35	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
36	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
37	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
38	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
40	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
41	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
42	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
43	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	81
44	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	73
45	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	69
46	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	76
47	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	67
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
49	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	77
50	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	72
51	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	80
52	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	76
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
54	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	72
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	75
56	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	71
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	72

58	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	73
59	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	74
60	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	75

Catatan:

■ : Tidak Valid

LAMPIRAN 3

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations

	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	GK10	GK11	GK12	GK13	GK14	GK15	GK16	GK17	GK18	GK19	GK20	skor_total	
GK1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .140 60	-.193 .616 60	-.068 .006 60	.349 ^{**} .030 60	-.280 ^{**} .004 60	-.364 ^{**} .020 60	-.299 ^{**} .000 60	-.521 ^{**} .000 60	.824 ^{**} .016 60	-.311 ^{**} .237 60	-.155 .000 60	-.597 ^{**} .260 60	-.148 .000 60	-.595 ^{**} .599 60	-.111 .397 60	-.179 .171 60	.220 .092 60	-.199 .127 60	-.077 .559 60	.427 ^{**} .001 60	
GK2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.193 .140 60	1 .616 60	.225 .044 60	.261 ^{**} .084 60	.112 .044 60	.126 .338 60	-.319 ^{**} .013 60	.084 .521 60	-.198 .129 60	.418 ^{**} .001 60	-.137 .297 60	-.454 ^{**} .000 60	-.136 .301 60	-.368 ^{**} .004 60	.583 ^{**} .000 60	.692 ^{**} .042 60	-.264 ^{**} .027 60	.157 .000 60	.237 .090 60	.268 ^{**} .039 60	.274 ^{**} .000 60
GK3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.066 .616 60	.225 .084 60	1 .000 60	.545 ^{**} .399 60	.111 .001 60	.408 ^{**} .000 60	.576 ^{**} .000 60	-.171 .192 60	-.087 .510 60	.682 ^{**} .000 60	.392 ^{**} .002 60	-.192 .141 60	.000 1.000 60	-.104 .431 60	.000 1.000 60	.116 .376 60	.285 ^{**} .027 60	.687 ^{**} .000 60	-.221 .090 60	.652 ^{**} .000 60	.475 ^{**} .000 60
GK4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.349 ^{**} .006 60	.261 ^{**} .044 60	.545 ^{**} .000 60	1 .003 60	.377 ^{**} .000 60	.632 ^{**} .000 60	.437 ^{**} .000 60	.284 ^{**} .028 60	.280 .030 60	.445 ^{**} .000 60	.460 ^{**} .590 60	.089 .786 60	.036 .047 60	.258 .131 60	.197 .047 60	.257 .331 60	.128 .000 60	.671 ^{**} .000 60	.241 .064 60	.651 ^{**} .000 60	.725 ^{**} .000 60
GK5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.280 ^{**} .030 60	.112 .393 60	.111 .399 60	.377 ^{**} .000 60	1 .000 60	.479 ^{**} .000 60	-.160 .223 60	.505 ^{**} .000 60	.159 .220 60	-.005 .970 60	.405 ^{**} .000 60	.523 ^{**} .056 60	.248 .008 60	.339 ^{**} .037 60	.271 ^{**} .574 60	.074 .306 60	-.134 .126 60	.200 .002 60	.396 ^{**} .012 60	.323 ^{**} .000 60	.553 ^{**} .000 60
GK6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.364 ^{**} .004 60	.126 .338 60	.408 ^{**} .001 60	.632 ^{**} .000 60	.479 ^{**} .000 60	1 .000 60	.516 ^{**} .000 60	.460 ^{**} .000 60	.228 .079 60	.426 ^{**} .001 60	.510 ^{**} .000 60	.472 ^{**} .000 60	.397 ^{**} .002 60	.497 ^{**} .000 60	.362 ^{**} .005 60	.210 .107 60	.024 .857 60	.624 ^{**} .000 60	-.391 ^{**} .002 60	.680 ^{**} .000 60	.841 ^{**} .000 60
GK7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.299 ^{**} .020 60	-.319 .013 60	.576 ^{**} .000 60	.437 ^{**} .000 60	.160 .223 60	.516 ^{**} .000 60	1 .285 60	-.140 .273 60	.273 .187 60	.215 .215 60	.264 ^{**} .042 60	.205 .117 60	.360 ^{**} .005 60	-.356 ^{**} .005 60	-.324 ^{**} .012 60	.104 .428 60	.587 ^{**} .000 60	-.404 ^{**} .001 60	.353 ^{**} .006 60	.385 ^{**} .002 60	.385 ^{**} .002 60
GK8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.521 ^{**} .000 60	.084 .521 60	-.171 .192 60	.284 ^{**} .028 60	.505 ^{**} .000 60	.460 ^{**} .000 60	-.140 .285 60	1 .000 60	.568 ^{**} .747 60	-.043 .027 60	.285 ^{**} .000 60	.664 ^{**} .028 60	.284 ^{**} .000 60	.587 ^{**} .001 60	.434 ^{**} .012 60	.322 ^{**} .051 60	-.253 .232 60	.157 .232 60	.749 ^{**} .000 60	.270 .037 60	.622 ^{**} .000 60
GK9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.824 ^{**} .000 60	-.198 .510 60	-.087 .030 60	.280 ^{**} .030 60	.159 .226 60	.228 .079 60	.273 ^{**} .035 60	.568 ^{**} .000 60	1 .000 60	-.380 ^{**} .003 60	.011 .932 60	.567 ^{**} .000 60	.342 ^{**} .007 60	.680 ^{**} .000 60	-.086 .515 60	.024 .858 60	-.140 .295 60	.157 .231 60	.140 .285 60	-.135 .305 60	.365 ^{**} .004 60
GK10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.311 ^{**} .016 60	.418 ^{**} .001 60	.682 ^{**} .000 60	.445 ^{**} .000 60	-.005 .970 60	.426 ^{**} .001 60	.187 .153 60	-.043 .380 ^{**} 60	-.380 ^{**} 1 60	.635 ^{**} .000 60	-.251 .053 60	.025 .001 60	-.371 ^{**} .848 60	.377 ^{**} .004 60	.475 ^{**} .000 60	.302 .019 60	.627 ^{**} .000 60	.170 .194 60	.833 ^{**} .000 60	.537 ^{**} .000 60	
GK11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.155 .237 60	-.137 .297 60	.392 ^{**} .002 60	.460 ^{**} .000 60	.405 ^{**} .001 60	.510 ^{**} .000 60	.215 .099 60	.285 ^{**} .027 60	.011 .932 60	.635 ^{**} .000 60	1 .011 60	.327 ^{**} .009 60	.334 ^{**} .584 60	-.072 .083 60	.226 .003 60	.375 ^{**} .003 60	.075 .571 60	.514 ^{**} .000 60	.327 .011 60	.608 ^{**} .000 60	.559 ^{**} .000 60
GK12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.597 ^{**} .000 60	-.454 ^{**} .000 60	-.192 .141 60	.089 .500 60	.523 ^{**} .000 60	.472 ^{**} .000 60	.264 ^{**} .042 60	.664 ^{**} .000 60	.567 ^{**} .000 60	-.251 .053 60	.327 ^{**} .011 60	1 .000 60	.533 ^{**} .000 60	.771 ^{**} .000 60	-.016 .904 60	-.104 .427 60	-.293 ^{**} .023 60	-.114 .385 60	-.415 ^{**} .001 60	.090 .000 60	.472 ^{**} .000 60
GK13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.148 .260 60	-.136 .301 60	.000 1.000 60	.036 .786 60	.248 .056 60	.397 ^{**} .002 60	.205 .117 60	.284 ^{**} .028 60	.342 ^{**} .007 60	.025 .848 60	.334 ^{**} .009 60	.533 ^{**} .000 60	1 .000 60	.471 ^{**} .000 60	.105 .423 60	.064 .684 60	.223 .087 60	.123 .348 60	.220 .092 60	.083 .530 60	.418 ^{**} .001 60
GK14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.595 ^{**} .000 60	-.368 ^{**} .004 60	-.104 .431 60	.258 .008 60	.339 ^{**} .000 60	.497 ^{**} .000 60	.360 ^{**} .005 60	.587 ^{**} .000 60	.680 ^{**} .004 60	-.371 ^{**} .004 60	-.072 .584 60	.771 ^{**} .000 60	.471 ^{**} .000 60	1 .013 60	.013 .190 60	-.170 .025 60	-.289 ^{**} .260 60	.148 .020 60	.300 .597 60	.070 .000 60	.436 ^{**} .000 60
GK15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.069 .599 60	.583 ^{**} .000 60	.000 1.000 60	.197 .131 60	.271 ^{**} .037 60	.362 ^{**} .005 60	-.356 ^{**} .001 60	.434 ^{**} .001 60	-.086 .515 60	.377 ^{**} .003 60	.226 .083 60	-.016 .904 60	.105 .423 60	.013 .923 60	1 .000 60	.673 ^{**} .078 60	.229 .000 60	.230 .078 60	.664 ^{**} .000 60	.412 ^{**} .001 60	.517 ^{**} .000 60
GK16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.111 .397 60	.682 ^{**} .000 60	.116 .376 60	.257 .047 60	.074 .574 60	.210 .107 60	-.324 ^{**} .012 60	.322 ^{**} .012 60	.024 .858 60	.475 ^{**} .000 60	.375 ^{**} .003 60	-.104 .427 60	.054 .684 60	.673 ^{**} .000 60	1 .000 60	.219 .092 60	.090 .493 60	.465 ^{**} .000 60	.328 ^{**} .011 60	.461 ^{**} .000 60	
GK17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.179 .171 60	.264 .042 60	.285 ^{**} .027 60	.128 .331 60	.134 .306 60	.024 .857 60	-.104 .428 60	-.253 .051 60	-.140 .185 60	.302 .019 60	.075 .571 60	-.293 ^{**} .023 60	.223 .087 60	-.289 ^{**} .025 60	.229 .078 60	.219 .092 60	1 .066 60	.238 .671 60	-.056 .158 60	.185 .158 60	.190 .146 60
GK18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.220 .092 60	.157 .231 60	.687 ^{**} .000 60	.671 ^{**} .000 60	.200 .126 60	.624 ^{**} .000 60	.587 ^{**} .000 60	.157 .232 60	.157 .231 60	.627 ^{**} .000 60	.514 ^{**} .000 60	.114 .385 60	.123 .348 60	-.148 .260 60	.230 .078 60	.090 .493 60	.239 .066 60	1 .000 60	-.108 .411 60	.744 ^{**} .000 60	.720 ^{**} .000 60
GK19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.199 .127 60	.237 .068 60	-.221 .090 60	.241 .002 60	.396 ^{**} .002 60	.391 ^{**} .002 60	-.404 ^{**} .001 60	.749 ^{**} .000 60	.140 .285 60	.170 .194 60	.327 ^{**} .011 60	.415 ^{**} .001 60	.220 .092 60	.300 .000 60	.664 ^{**} .000 60	.465 ^{**} .000 60	-.056 .671 60	.108 .411 60	1 .000 60	.400 ^{**} .002 60	.564 ^{**} .000 60
GK20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.077 .559 60	.268 ^{**} .039 60	.652 ^{**} .000 60	.725 ^{**} .000 60	.553 ^{**} .012 60	.841 ^{**} .000 60	.385 ^{**} .006 60	.622 ^{**} .037 60	-.065 .305 60	.537 ^{**} .000 60	.659 ^{**} .000 60	.472 ^{**} .496 60	.418 ^{**} .530 60	.436 ^{**} .597 60	.517 ^{**} .001 60	.461 ^{**} .011 60	.190 .158 60	.720 ^{**} .000 60	.564 ^{**} .002 60	.777 ^{**} .000 60	1 .000 60
skor_total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.427 ^{**} .001 60	.274 ^{**} .034 60	.475 ^{**} .000 60	.725 ^{**} .000 60	.553 ^{**} .012 60	.841 ^{**} .000 60	.385 ^{**} .006 60	.622 ^{**} .037 60	-.065 .305 60	.537 ^{**} .000 60	.659 ^{**} .000 60	.472 ^{**} .496 60	.418 ^{**} .530 60	.436 ^{**} .597 60	.517 ^{**} .001 60	.461 ^{**} .011 60	.190 .158 60	.720 ^{**} .000 60	.564 ^{**} .002 60	.777 ^{**} .000 60	1 .000 60

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

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

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17	KP18	KP19	KP20	skor_total
KP1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .001 60	.421* .001 60	.124 .344 60	.415* .001 60	.684* .000 60	-.013 .924 60	.127 .335 60	.013 .922 60	-.158 .000 60	-.460* .000 60	-.073 .578 60	-.088 .505 60	.231 .076 60	.212 .105 60	.274* .034 60	.345* .007 60	.340* .008 60	.225 .084 60	.352* .006 60	.522* .000 60	.467* .000 60
KP2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.421* .001 60	1 .000 60	.467* .000 60	.212 .103 60	.608* .000 60	-.423* .001 60	.019 .885 60	.176 .179 60	-.283* .029 60	-.323* .012 60	-.022 .867 60	-.277* .032 60	.441* .000 60	-.395* .002 60	.128 .330 60	.387* .002 60	-.140 .288 60	-.118 .367 60	.318* .013 60	.584* .000 60	.298* .021 60
KP3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.124 .344 60	.467* .000 60	1 .000 60	.295* .022 60	.083 .529 60	.095 .470 60	.431* .001 60	.485* .000 60	-.032 .809 60	-.088 .605 60	.455* .000 60	.078 .554 60	.716* .000 60	-.228 .080 60	.122 .354 60	.188 .149 60	-.193 .140 60	-.230 .078 60	.201 .124 60	.062 .637 60	.404* .001 60
KP4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.415* .001 60	.212 .103 60	.295* .022 60	1 .000 60	.581* .000 60	.152 .247 60	.193 .140 60	.117 .372 60	-.101 .441 60	-.111 .397 60	.334* .009 60	.109 .406 60	.246 .058 60	.264 .042 60	.336* .009 60	.209 .108 60	.375* .003 60	.234 .072 60	.397* .002 60	.502* .000 60	.574* .000 60
KP5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.684* .000 60	.608* .000 60	.083 .529 60	.581* .000 60	1 .000 60	-.216 .098 60	-.066 .618 60	-.180 .169 60	-.201 .124 60	-.398* .002 60	-.190 .146 60	-.318* .013 60	.085 .517 60	.047 .721 60	.256* .048 60	.371* .003 60	.310* .016 60	.280* .030 60	.417* .001 60	.891* .000 60	.436* .000 60
KP6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.013 .924 60	-.423* .001 60	.095 .470 60	.152 .247 60	.581* .000 60	1 .000 60	.375* .003 60	.346* .007 60	.446* .000 60	.503* .000 60	.397* .002 60	.542* .000 60	-.077 .560 60	.764* .000 60	.401* .002 60	-.094 .477 60	.368* .004 60	.503* .000 60	-.098 .455 60	-.237 .069 60	.516* .000 60
KP7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.127 .335 60	.019 .895 60	.431* .001 60	.193 .140 60	-.066 .618 60	.375* .003 60	1 .000 60	-.019 .896 60	.627* .000 60	-.065 .623 60	.010 .938 60	-.271* .036 60	.396* .002 60	.206 .114 60	-.127 .333 60	-.134 .306 60	-.290* .025 60	-.214 .101 60	-.308* .017 60	-.121 .358 60	.169* .198 60
KP8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.013 .922 60	.176 .179 60	.467* .000 60	.117 .372 60	-.180 .169 60	.346* .007 60	-.019 .886 60	1 .000 60	-.139 .289 60	.207 .113 60	.696* .000 60	.699* .000 60	.506* .000 60	.064 .627 60	.522* .000 60	.310* .016 60	.182 .164 60	.224 .085 60	.443* .000 60	-.127 .335 60	.589* .000 60
KP9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.158 .228 60	-.283* .029 60	-.032 .809 60	-.101 .441 60	-.201 .124 60	.446* .000 60	.627* .000 60	-.139 .289 60	1 .001 60	.429* .001 60	-.252 .052 60	-.214 .101 60	-.892* .484 60	.492* .000 60	-.031 .811 60	-.270 .037 60	-.085 .518 60	.153 .242 60	-.495* .000 60	-.169 .197 60	.083* .529 60
KP10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.460* .000 60	-.323* .012 60	-.068 .605 60	-.111 .398* 60	-.398* .000 60	.503* .000 60	-.065 .623 60	.207 .113 60	.429* .001 60	1 .168 60	.493* .000 60	-.320* .013 60	.396* .494* 60	.231 .075 60	-.112 .394 60	.189 .148 60	.202 .189 60	.302 .148 60	-.244 .019 60	-.293* .023 60	.188* .150 60
KP11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.073 .578 60	-.022 .867 60	.455* .000 60	.334* .009 60	-.190 .146 60	.397* .002 60	.010 .938 60	.596* .000 60	-.252 .198 60	.168 .198 60	1 .599* 60	.599* .000 60	.305 .018 60	.081 .538 60	.532* .000 60	.398* .002 60	-.163 .209 60	.165 .209 60	.325* .011 60	-.140 .287 60	.494* .000 60
KP12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.088 .505 60	-.277* .032 60	.078 .554 60	.109 .406 60	-.318* .013 60	.542* .000 60	-.271* .036 60	.599* .000 60	-.214 .484 60	.493* .000 60	.599* .000 60	1 .770 60	.039 .003 60	.380* .000 60	-.469* .108 60	.209 .000 60	.484* .000 60	.395* .002 60	.324* .012 60	-.279* .031 60	.461* .000 60
KP13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.231 .076 60	.441* .000 60	.716* .000 60	.246 .058 60	.085 .517 60	-.077 .560 60	.396* .002 60	.506* .000 60	-.092 .484 60	-.320* .013 60	.305* .018 60	.039 .770 60	1 .001 60	-.413* .837 60	-.027 .051 60	.253 .051 60	-.253 .032 60	-.278* .000 60	.494* .691 60	.052 .012 60	.321* .012 60
KP14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.212 .105 60	-.395* .002 60	-.228 .080 60	.264* .042 60	.047 .721 60	.764* .000 60	.206 .114 60	.064 .627 60	.492* .000 60	.494* .000 60	.081 .538 60	.380* .003 60	-.413* .001 60	1 .000 60	.489* .000 60	-.056 .670 60	.573* .000 60	.663* .000 60	-.195 .135 60	.029 .827 60	.508* .000 60
KP15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.274* .034 60	.128 .330 60	.122 .354 60	.336* .009 60	.256* .048 60	.401* .002 60	-.127 .333 60	.522* .000 60	-.031 .811 60	.231 .075 60	.532* .000 60	.469* .000 60	-.027 .837 60	.489* .000 60	1 .000 60	.389* .002 60	.605* .000 60	.710* .000 60	.221 .090 60	.174 .182 60	.754* .000 60
KP16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.345* .007 60	.387* .002 60	.188 .149 60	.209 .003 60	.371* .003 60	-.094 .477 60	-.134 .306 60	.310* .016 60	-.270* .197 60	-.112 .394 60	.398* .002 60	.209 .108 60	.253 .051 60	.253 .000 60	-.056 .670 60	.389* .002 60	1 .014 60	.315* .000 60	.284* .028 60	.427* .000 60	.498* .000 60
KP17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.340* .008 60	-.140 .288 60	-.193 .140 60	.310* .003 60	.368* .016 60	-.290* .004 60	.182 .025 60	.182 .164 60	-.085 .518 60	.189 .148 60	.163 .213 60	.484* .000 60	-.253 .051 60	.573* .000 60	.605* .000 60	.315* .014 60	1 .000 60	.826* .000 60	.198 .130 60	.205 .115 60	.598* .000 60
KP18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.225 .084 60	-.118 .367 60	-.230 .078 60	.234 .030 60	.280* .030 60	.503* .000 60	-.214 .101 60	.224 .085 60	.153 .242 60	.302 .019 60	.165 .209 60	.395* .002 60	-.278* .032 60	.663* .000 60	.710* .000 60	.284* .028 60	.826* .000 60	1 .000 60	.142 .281 60	.251 .053 60	.668* .000 60
KP19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.352* .006 60	.318* .013 60	.201 .124 60	.417* .002 60	-.098 .455 60	-.308* .017 60	.443* .000 60	-.495* .000 60	-.244 .060 60	.325* .011 60	.324* .012 60	.494* .000 60	-.195 .135 60	.221 .090 60	.427* .001 60	.198 .130 60	.142 .281 60	1 .000 60	.400* .002 60	.441* .000 60	.389* .000 60
KP20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.522* .000 60	.584* .000 60	.062 .637 60	.502* .000 60	.891* .009 60	-.237* .358 60	-.121* .335 60	-.127* .199 60	-.169 .023 60	-.293* .023 60	-.140 .031 60	-.279* .691 60	.052 .827 60	.029 .000 60	.174 .162 60	.321* .012 60	.205 .115 60	.251 .053 60	.400* .002 60	1 .000 60	.389* .000 60
skor_total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.467* .000 60	.288* .021 60	.404* .001 60	.574* .000 60	.436* .000 60	.516* .000 60	.169 .198 60	.589* .000 60	.083 .529 60	.188 .150 60	.494* .000 60	.461* .000 60	.321* .012 60	.508* .000 60	.754* .000 60	.498* .000 60	.598* .000 60	.668* .000 60	.441* .000 60	.389* .002 60	1 .000 60

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

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

LAMPIRAN 4

Reabilitas Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	75.87	43.440	.377	.850
GK2	76.78	43.393	.187	.857
GK3	76.72	41.156	.404	.848
GK4	76.58	40.112	.687	.838
GK5	76.77	42.351	.506	.846
GK6	76.60	39.668	.821	.834
GK7	76.55	41.608	.268	.857
GK8	76.42	40.078	.544	.842
GK9	75.98	43.000	.286	.852
GK10	77.08	40.078	.457	.846
GK11	76.52	40.762	.616	.841
GK12	76.12	41.257	.373	.850
GK13	76.78	43.054	.360	.850
GK14	76.08	41.840	.342	.851
GK15	77.07	41.690	.448	.847
GK16	77.00	41.932	.384	.849
GK17	77.48	44.322	.118	.857

GK18	77.10	38.431	.673	.836
GK19	76.82	39.034	.445	.849
GK20	77.30	37.841	.736	.833

Reabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	73.25	26.699	.423	.779
KP2	73.52	27.237	.191	.789
KP3	74.17	26.853	.331	.782
KP4	74.15	26.231	.572	.774
KP5	73.58	25.569	.326	.783
KP6	74.60	25.498	.437	.775
KP7	74.53	27.948	.044	.797
KP8	74.47	24.999	.537	.769
KP9	74.37	28.473	-.047	.801
KP10	74.68	27.644	.080	.797
KP11	74.48	25.305	.452	.774
KP12	74.28	25.969	.429	.777
KP13	74.43	26.453	.222	.790
KP14	74.53	25.067	.383	.779

KP15	74.35	24.435	.692	.761
KP16	73.95	25.608	.446	.775
KP17	74.30	24.824	.510	.770
KP18	74.25	24.360	.558	.766
KP19	74.18	24.390	.372	.782
KP20	73.50	26.288	.305	.783

LAMPIRAN 5

Frequency Tabel

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	5	8.3	8.3	8.3
	Perempuan	55	91.7	91.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	23	38.3	38.3	38.3
	20-25 Tahun	23	38.3	38.3	76.7
	26-30 Tahun	10	16.7	16.7	93.3
	>30 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	55	91.7	91.7	91.7
	S1	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Besar Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 Juta	45	75.0	75.0	75.0
	3-5 Juta	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	10	16.7	16.7	16.7
	1-3 Tahun	30	50.0	50.0	66.7
	>3 Tahun	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	15.0	15.0	15.0
	Sangat Setuju	51	85.0	85.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	23.3	23.3	23.3
	Setuju	36	60.0	60.0	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	25.0	25.0	25.0
	Setuju	30	50.0	50.0	75.0
	Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	10.0	10.0	10.0
	Setuju	40	66.7	66.7	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.7	11.7	11.7
	Setuju	49	81.7	81.7	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	43	71.7	71.7	80.0
	Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	30.0	30.0	30.0
	Setuju	14	23.3	23.3	53.3
	Sangat Setuju	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	13.3	13.3	13.3
	Setuju	26	43.3	43.3	56.7
	Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	10	16.7	16.7	21.7
	Sangat Setuju	47	78.3	78.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	34	56.7	56.7	56.7
	Setuju	14	23.3	23.3	80.0
	Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6.7	6.7	6.7
	Setuju	40	66.7	66.7	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	15.0	15.0	15.0
	Setuju	6	10.0	10.0	25.0
	Sangat Setuju	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	13.3	13.3	13.3
	Setuju	48	80.0	80.0	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.7	11.7	11.7
	Setuju	8	13.3	13.3	25.0
	Sangat Setuju	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	24	40.0	40.0	40.0
	Setuju	33	55.0	55.0	95.0
	Sangat Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	22	36.7	36.7	36.7
	Setuju	33	55.0	55.0	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	33	55.0	55.0	55.0
	Setuju	17	28.3	28.3	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	31	51.7	51.7	51.7
	Setuju	4	6.7	6.7	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

GK19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	45	75.0	75.0	75.0
	Setuju	5	8.3	8.3	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	10	16.7	16.7	16.7
	Selalu	50	83.3	83.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	26	43.3	43.3	43.3
	Selalu	34	56.7	56.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	8	13.3	13.3	13.3
	Sering	49	81.7	81.7	95.0
	Selalu	3	5.0	5.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	6	10.0	10.0	10.0
	Sering	52	86.7	86.7	96.7
	Selalu	2	3.3	3.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	8	13.3	13.3	13.3
	Sering	14	23.3	23.3	36.7
	Selalu	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	34	56.7	56.7	56.7
	Sering	23	38.3	38.3	95.0
	Selalu	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	26	43.3	43.3	43.3
	Sering	31	51.7	51.7	95.0
	Selalu	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	28	46.7	46.7	46.7
	Sering	28	46.7	46.7	93.3
	Selalu	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	15	25.0	25.0	25.0
	Sering	42	70.0	70.0	95.0
	Selalu	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	8.3	8.3	8.3
	Kadang-kadang	13	21.7	21.7	30.0
	Sering	40	66.7	66.7	96.7
	Selalu	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	36	60.0	60.0	60.0
	Sering	15	25.0	25.0	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	19	31.7	31.7	31.7
	Sering	38	63.3	63.3	95.0
	Selalu	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	6	10.0	10.0	10.0
	Sering	40	66.7	66.7	76.7
	Selalu	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	20	33.3	33.3	33.3
	Sering	33	55.0	55.0	88.3
	Selalu	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	19	31.7	31.7	31.7
	Sering	32	53.3	53.3	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	6.7	6.7	6.7
	Kadang-kadang	15	25.0	25.0	31.7
	Sering	24	40.0	40.0	71.7
	Selalu	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	5.0	5.0	5.0
	Sering	19	31.7	31.7	36.7
	Selalu	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

Korelasi

Correlations

			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.651**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	60	60
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.651**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	60	60

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

LAMPIRAN 7

Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.497	3.824

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	866.262	1	866.262	59.254	.000 ^b
	Residual	847.922	58	14.619		
	Total	1714.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.428	5.977		5.425	.000
	Gaya Kepemimpinan	.568	.074	.711	7.698	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

