

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BINA USAHA PRATAMA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

ALTARI NURFARISHA
NPM : 1902120307



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALTARI NURFARISHA
NPM : 1902120307

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA USAHA
PRATAMA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiva, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Mimasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALTARI NURFARISHA

NPM : 1902120307

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA USAHA
PRATAMA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 11 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

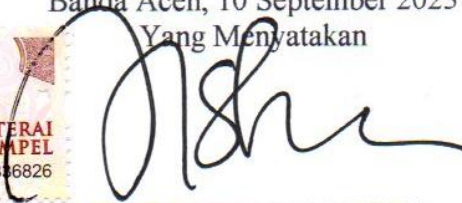
Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 20010103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU.

Banda Aceh, 10 September 2023
Yang Menyatakan




ALTARI NURFARISHA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ALTARI NURFARISHA
NPM : 1902120307
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI
Jenis Karya : SKRIPSI

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

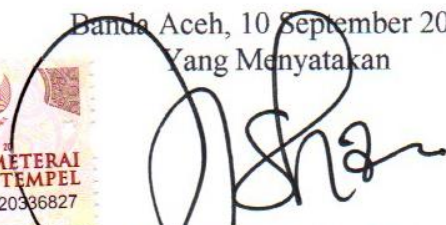
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA USAHA PRATAMA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 September 2023

Banda Aceh, 10 September 2023
Yang Menyatakan



ALTARI NURFARISHA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Hj. Nadiya, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Mimiari, SE, M.M selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transaksional	16
2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transaksional	16
2.1.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional ...	17
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	18
2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.4. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Desain Penelitian.....	25
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2. Jenis Penelitian.....	25
3.1.3. Horison Penelitian.....	25
3.1.4. Unit Analisis	26
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	27

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel	29
3.5. Teknik Analisis Data	30
3.6. Pengujian Data	30
3.6.1. Uji Validitas	30
3.6.2. Uji Reliabilitas	31
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	31
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	33
3.7.1. Uji t	33
3.7.2. Uji F	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum PT. Bina Usaha Pratama	31
4.2. Karakteristik Responden	32
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	34
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	34
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen	35
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	36
4.3.2.1. Normalitas	36
4.3.2.2. Multikolinearitas	38
4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	39
4.4. Analisis Deskriptif.....	40
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	40
4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	42
4.4.3 Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	44
4.5. Pembahasan	45
4.5.1 Pengujian Hipotesis	45
4.5.2 Uji Simultan (uji t)	48
4.5.3 Uji Parsial (uji F).....	49
4.5.4 Implikasi Penelitian.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Bina Usaha Pratama Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Bina Usaha Pratama Mengenai Variabel Kepemimpinan Transformatif	4
Tabel 1.3 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Bina Usaha Pratama Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional	6
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	32
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	34
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	36
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	38
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif	41
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional	43
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.9 Model Summary	47
Tabel 4.10 Anova	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	37
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	56
Lampiran 2. Tabulasi Data	59
Lampiran 3. Frequencies Identitas Responden.....	60
Lampiran 4. Frequencies Produktivitas Karyawan (Y)	61
Lampiran 5. Frequencies Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	62
Lampiran 6. Frequencies Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	64
Lampiran 7 Reliability & Validitas Produktivitas Karyawan (Y)	65
Lampiran 8 Reliability & Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	66
Lampiran 9 Reliability & Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	67
Lampiran 10 Regression	68

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA USAHA PRATAMA

ALTARI NURFARISHA
NPM : 1902120307

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Pembimbing II : Mimiasri, SE, M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama . Metode penelitian ini merupak metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 45 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama . Sedangkan secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama . Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama . Variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasial dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini penting dilakukan karena untuk meningkatkan kinerja dari karyawan dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang baik dari atasan dimana atasan atau pimpinan dapat memberikan contoh dan arahan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Banyak cara yang akan dilakukan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya faktor kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan langkah suatu perusahaan. Pada hakekatnya kepemimpinan bertujuan mendorong produktivitas kerja karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Ini membuktikan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan disesuaikan dengan karakteristik kepemimpinannya, sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berprestasi.

Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai gaya kepemimpinan. Thoha juga menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor keberhasilan seseorang pemimpin adalah dilihat dari cara bagaimana seorang pemimpin bisa menciptakan situasi sehingga para bawahannya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Bina Usaha Pratama mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Bina Usaha Pratama Mengenai
Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Kualitas kerja	0	0	3	6	1	3,80
2	Kuantitas kerja	0	1	2	6	1	3,70
3	Pengetahuan	0	0	3	5	2	3,90
4	Kerja sama	2	3	2	2	1	2,70
Hasil rata-rata							3,52

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Bina Usaha Pratama mengenai variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan setuju, namun terdapat 1 indikator menyatakan kurang setuju yaitu indikator “kerja sama” dengan nilai rata-rata sebesar 2,70 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert berada pada satuan angka 3. Sedangkan 3 indikator lainnya menyatakan setuju seperti indikator “kuantitas kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4, kemudian indikator

“kualitas kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4 dan indikator “pengetahuan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 3,52 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju karena satuan skala likert berada pada satuan angka 3.

Kepemimpinan dinilai sangat penting karena berkaitan dengan upaya-upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui tindakan mempengaruhi orang lain dalam organisasi. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat terwujud kinerja pekerjaan yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Sedangkan kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan arahan tentang apa yang menjadi tanggung jawab serta imbalan, reward, yang mereka dapatkan jika standart yang ditetapkan bisa tercapai.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi

intelektual, atau pertimbangan individual. Melihat kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan dalam perusahaan akan memberikan motivasi bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja, yang semua hal ini akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan, hal ini juga akan berdampak baik dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan yang akan memiliki rasa puas dan nyaman bekerja pada perusahaan. Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Bina Usaha Pratama mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Bina Usaha Pratama Mengenai
Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Bersifat adil	2	2	3	2	1	2,80
2	Memberi sugesti	2	2	3	2	1	2,80
3	Mendukung tujuan	0	0	2	5	3	4,10
4	Katalisator	1	2	3	2	3	3,70
5	Menciptakan rasa aman	2	2	1	3	2	3,10
6	Sebagai wakil organisasi	0	0	3	3	4	4,10
7	Sumber inspirasi	1	1	3	2	3	3,50
8	Bersikap menghargai	2	2	3	2	1	2,80
Hasil rata-rata							3,36

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Bina Usaha Pratama mengenai variabel kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 indikator “bersifat adil, memberik sugesti dan bersikap

menghargai” dengan masing nilai rata-rata sebesar 2,80 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert berada pada satuan angka 3. Indikator “menciptakan rasa aman” dengan nilai rata-rata sebesar 3,10 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert pada satuan angka 3, kemudian indikator “sumber inspirasi” dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert pada satuan angka 3, indikator “katalisator” dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4, indikator “mendukung tujuan dan sebagai wakil organisasi” dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kepemimpinan transformasional diperoleh sebesar 3,36 artinya secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju karena satuan skala liker berada pada angka 3, sehingga hal ini menjadi salah satu permasalahan dalam penelitian ini untuk tertarik diteliti.

Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Hasil survey awal

dengan 10 karyawan PT. Bina Usaha Pratama mengenai variabel gaya kepemimpinan transaksional dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Bina Usaha Pratama Mengenai
Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Penghargaan	3	2	1	3	1	2,70
2	Manajemen dengan pengecualian (aktif)	2	2	2	3	1	2,90
3	Manajemen dengan pengecualian (pasif)	2	3	1	2	2	2,90
4	<i>Laissezfaire</i>	0	0	1	5	4	4,30
Hasil rata-rata							3,20

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Bina Usaha Pratama mengenai variabel gaya kepemimpinan transaksional dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan kurang setuju, namun terdapat 1 indikator menyatakan setuju yaitu indikator “*Laissezfaire*” dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert pada satuan angka 4. Sedangkan 3 indikator lainnya menyatakan kurang setuju seperti indikator “penghargaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert mendekati angka 4, kemudian indikator “manajemen dengan pengecualian (aktif dan pasif)” dengan nilai rata-rata sebesar 2,90 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert mendekati angka 3. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel gaya kepemimpinan transaksional diperoleh sebesar 3,20 artinya secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju karena satuan skala likert berada pada angka 3 sehingga hal ini menjadi salah satu permasalahan dalam penelitian ini untuk tertarik diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional terhadap Kinerja karyawan dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Bina Usaha Pratama dalam meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Karyawan dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Bina Usaha Pratama

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan (Yulius, 2018:8).

Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2018:3).

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya

tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2018:4).

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Menurut Simamora (2017:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018:215-216). Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pengukuran Kinerja Karyawan bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2018:6):

- 1) Kesetiaan, kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya;
- 10) Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Pratama, 2020:13). Penilaian

kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja karyawan sebagai berikut (Pratama, 2020:13) :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
3. Pengetahuan
Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
4. Kerjasama
Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Lizawati (2019:3) gaya kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Menurut Hasibuan (2018:170) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Slamet (2020:188), pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan.

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sitinjak, 2020:4). Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya (Wijonarko, 2018:13).

Menurut Knicki dan Kreitner (2018:218) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hasibuan (2018:171) yang mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seperti berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan organisasi pada bawahannya. Contoh dari penerapan kepemimpinan otoriter dapat kita lihat dalam kemiliteran, seperti dalam lembaga kepolisian, ABRI maupun angkatan darat, laut dan udara.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki organisasi. Pemimpin dengan tipe partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Sebagai contoh, diskusi dengan karyawan mengenai perancangan sistem waktu fleksibel secara bersamaan dapat melibatkan perencanaan jadwal kerja yang lebih baik dan menunjukkan perhatian atas kebutuhan karyawan. Untuk lebih jelas dapat kita lihat pada saat diskusi tentang pembagian jadwal mengajar guru-guru di suatu sekolah tertentu dengan kepala sekolah.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Contoh dari kepemimpinan delegatif dapat kita lihat pada saat kita mengikuti kegiatan pramuka. Pemimpin atau ketua regu berupaya mendelegasikan tugas kepada anggota sesuai dengan deskripsi tugas/jabatan serta kemampuan mereka.

4. Kepemimpinan Situasional

Tipe kepemimpinan dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, tipe ini mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wahjosumidjo (2018:154) secara garis besar kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari persaan gelisah, kekhawatiran merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

6. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, terlebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan. Seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan

memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif kearah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Kartono (2018), kepemimpinan Transaksional adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2018:170) definisi kepemimpinan sangat bervariasi, sebanding dengan banyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Yukl (2018:3) mengemukakan bahwa sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa “kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi”. kepemimpinan yang baik adalah suatu yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita.

Steers (2018:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan

komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Kemimpinan transaksional adalah Kemampuan manajer produksi dalam menggerakkan para karyawannya sesuai dengan posisi dan peran yang dimainkan pemimpin kepada bawahannya serta meletakkannya sesuai dengan kondisi karyawan untuk memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi (Ristati, 2017:61). kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan yang memfokuskan pada pengikut. Dalam penerapannya kepemimpinan situasional tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Diharapkan tingkat kesiapan dari para pengikut mampu menjadi ukuran suatu kematangan dan mampu membentuk suatu kemandirian guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan (Putra, 2018:1).

2.1.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka (Robbins dan Judge, 2018:90). Indikator-indikator dari model kepemimpinan ini adalah (Robbins dan Judge, 2018:90):

- a. Penghargaan Bersyarat: menjalankan pertukaran kontraktual antara penghargaan dan usaha, menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus, dan mengakui pencapaian yang diperoleh.
- b. Manajemen dengan pengecualian (aktif): mengamati dan mencari penyimpangan dari aturan-aturan dan standar, serta melakukan tindakan perbaikan.
- c. Manajemen dengan pengecualian (pasif): dilakukan hanya jika standar tidak tercapai.
- d. Laissezfaire: melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dari Burhanuddin (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Setiawan (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang memiliki pendidikan rendah walaupun tidak signifikan.

Situngkir (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Sanjayatama Lestari. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh sebesar (positif dan signifikan) terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya, motivasi juga mempunyai pengaruh secara signifikan dan yang terakhir yaitu kompetensi berpengaruh secara signifikan.

Selanjutnya penelitian dari Laudi (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik ST. Vincentius A. Paulo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang memiliki pendidikan rendah walaupun tidak signifikan.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Pradana (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan dan secara parsial variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukannya sekarang ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo (Burhanuddin, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	▪ persamaannya adalah variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya (Setiawan, 2019)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang memiliki pendidikan rendah walaupun tidak signifikan.	▪ persamaannya adalah variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari (Situngkir , 2019)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh sebesar (positif dan signifikan) terhadap kinerja. kepemimpinan transformasional juga berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya, motivasi juga mempunyai pengaruh secara signifikan dan yang terakhir yaitu kompetensi berpengaruh secara signifikan.	▪ persamaannya adalah variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik ST. Vincentius A. Paulo (Laudi, 2019)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik ST. Vincentius A. Paulo	▪ Persamaannya adalah variabel Kepemimpinan Transformatif, Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang) (Pradana, 2017)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan dan secara parsial variabel kepemimpinan transformatif dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	▪ persamaannya adalah variabel Kepemimpinan Transformatif, Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mencari, melatih, menilai, dan memberik kompensasi kepada karyawan, serta terlibat dalam serikat kerja, kesehatan dan keselamatan, dan peduli terhadap keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang disenangi dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan nyata. Beberapa teori mengenai kepemimpinan didasarkan pada ide dari Burns, tetapi telah ada lebih banyak penelitian empiris mengenai versi teori yang diformulasikan oleh Bass daripada versi lainnya. Bass memformulasikan dua jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional yang didefinisikan dalam hal perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Laudi, 2019).

2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

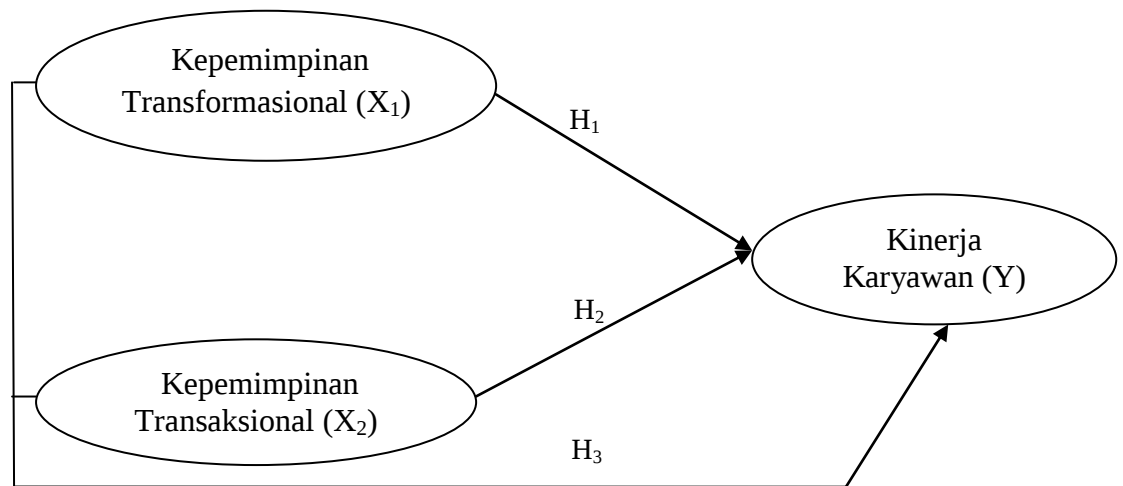
Kepemimpinan transaksional merupakan penukaran suatu nilai dengan nilai lainnya.” Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif. Kinerja merupakan suatu hasil

dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Situngkir, 2019).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (Mimiasri, *et al.* 2022).

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018:60).

Berdasarkan landasan teoritis penelitian sebelumnya, hubungan antara variabel maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Burhanuddin, 2020) dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama
- H₂ : Gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama
- H₃ : Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Karyawan PT. Bina Usaha Pratama. Objek penelitian mengenai Kinerja karyawan, Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional PT. Bina Usaha Pratama.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu)/ dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu), tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab. penelitian deskriptif berdasarkan rentang

waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember tahun 2022 sampai selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	November 2022	Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023
Pengajuan Judul				
Survey awal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Penyebaran Kuesioner				
Penyusunan Skripsi				
Daftar Sidang dan Ujian				

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu karyawan PT. Bina Usaha Pratama. Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah Karyawan PT. Bina Usaha Pratama yang tercatat pada tahun 2022 sebanyak 45 karyawan. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu karyawan PT. Bina Usaha Pratama. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter (Supranto, 2018:27). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139) data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan

Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja karyawan, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Untuk memperoleh data mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Pratama, 2020:13).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kerja sama (Pratama, 2020:13).	1-5	Likert	A1-A4
Independen						
1	Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	Pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi meredakan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa (Wajusumidjo, 2018:154).	1. Bersifat adil 2. Memberi sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman 6. Sebagai wakil organisasi 7. Sumber inspirasi 8. Bersikap menghargai (Wajusumidjo, 2018:154).	1-5	Likert	B1-B8
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	Pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka (Robbins dan Judge, 2018:90).	1. Penghargaan 2. Manajemen dengan pengecualian (aktif) 3. Manajemen dengan pengecualian (pasif) 4. <i>Laissezfaire</i> (Robbins dan Judge, 2018:90).		Likert	C1-C4

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Gaya Kepemimpinan Transaksional

e = Error Term

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis*

corelation yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (2018:172).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,10 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara individual terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{01} : Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

H_{a1} : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

H_{02} : Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

H_{a2} : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{03} : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.

H_{a3} : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bina Usaha Pratama

Bina Usaha Pratama merupakan perusahaan Indonesia dengan nomor registrasi 49/1590/L diterbitkan pada tahun 2017. Alamat terdaftar: JL.T.NYAK ARIEF NO.148. PT. Bina Usaha Pratama Banda Aceh terletak di Kota Banda Aceh. Perusahaan ini bekerja di industri toko bahan makanan dan supermarket. PT. Bina Usaha Pratama Banda Aceh suatu perusahaan yang memerlukan berbagai jenis produk yang dijual untuk keperluan konsumen tanpa merubah bentuk atau wujud barang tersebut. Banyak contoh dari perusahaan dagang, salah satunya adalah supermarket dan toko kelontong yang sering kita temui sehari-hari.

PT. Bina Usaha Pratama mengadakan pelatihan, dan memberikan konsultasi gratis untuk aplikasi minuman dan makanan yang dijual sesuai dengan trend yang sedang berkembang saat ini. Selain itu PT. Bina Usaha Pratama mengembangkan jaringannya hingga ke seluruh Indonesia dan memberikan konsultasi dan pelatihan gratis oleh tenaga ahli yang sudah terdidik dan tersertifikasi di setiap daerah, agar produk yang digunakan customer benar-benar bisa diterima oleh konsumen, sehingga partner bisnis PT. Bina Usaha Pratama pun lebih maju dan berkembang. PT. Bina Usaha Pratama selalu mengikuti perkembangan trend untuk minuman dan makanan baik dalam skala nasional maupun internasional, dengan mengikuti event-event dalam bidang *Food and Beverage* dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk industri makanan dan minuman di Indonesia.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, pekerjaan dan penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	4	8,9
	b. 26-31 Tahun	5	11,1
	c. 32-37 Tahun	15	33,3
	d. 38-43 Tahun	16	35,6
	e. 44-50 Tahun	4	8,9
	f. >51 Tahun	1	2,2
Total		45	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	33	73,3
	b. Wanita	12	26,7
Total		45	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	8	17,8
	b. Menikah	37	82,2
Total		45	100,0
4.	Tingkat Pendidikan		
	a. SLTA	9	20,0
	b. Diploma	13	28,9
	c. Sarjana	20	44,4
	d. Pasca Sarjana	3	6,7
Total		45	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	8	17,8
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	27	60,0
	c. > Rp 5.500.000	10	22,2
Total		45	100,0

Tabel 4.1 Lanjutan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
6	Lama Bekerja		
	a. < 3 Tahun	2	4,4
	b. 3-5 Tahun	7	15,6
	c. 6-10 Tahun	13	28,9
	d. > 10 Tahun	23	51,1
Total		45	100,0

Sumber: Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 38 sampai 43 tahun sebanyak 16 karyawan atau 35,6%, hal ini disebabkan berdasarkan kebutuhan di PT. Bina Usaha Pratama dan tingkat masa kerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 33 karyawan atau 73,3%, hal ini disebabkan kebutuhan pria lebih banyak dibutuhkan oleh PT. Bina Usaha Pratama daripada wanita seperti satpam, supir, bagian gudang dan lainnya. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang sudah menikah adalah sebanyak 37 karyawan atau 82,2%, hal ini secara rata-rata usia karyawan di PT. Bina Usaha Pratama sudah di atas 30 tahun sehingga lebih banyak yang sudah menikah di usia tersebut.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 20 karyawan atau 44,4%, hal ini disebabkan kebutuhan dengan pendidikan sarjana mempunyai kemampuan kerja atau pengetahuan kerja yang baik. Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden atau 60% dengan pendapatan sebesar Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000, artinya gaji yang diberikan oleh pihak PT. Bina Usaha

Pratama sudah sesuai dengan UMP. Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 23 responden atau 51,1% dengan masa di atas 10 tahun, hal ini dikarenakan secara rata-rata karyawan PT. Bina Usaha Pratama sudah lama bekerja di bidang asuransi.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,294. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=45)	Ket
1	A1	Y	0,781	0,294	Valid
2	A2		0,636	0,294	Valid
3	A3		0,687	0,294	Valid
4	A4		0,812	0,294	Valid
5	B1	X ₁	0,639	0,294	Valid
6	B2		0,634	0,294	Valid
7	B3		0,639	0,294	Valid
8	B4		0,779	0,294	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=45)	Ket
9	B5		0,672	0,294	Valid
10	B6		0,635	0,294	Valid
11	B7		0,375	0,294	Valid
12	B8		0,679	0,294	Valid
13	C1	X ₂	0,736	0,294	Valid
14	C2		0,712	0,294	Valid
15	C3		0,656	0,294	Valid
16	C4		0,555	0,294	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,294 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Keandalan	Nilai Cronbach Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,871	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,60	0,873	Handal
3.	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₂)	0,60	0,831	Handal

Sumber : data diolah, 2023

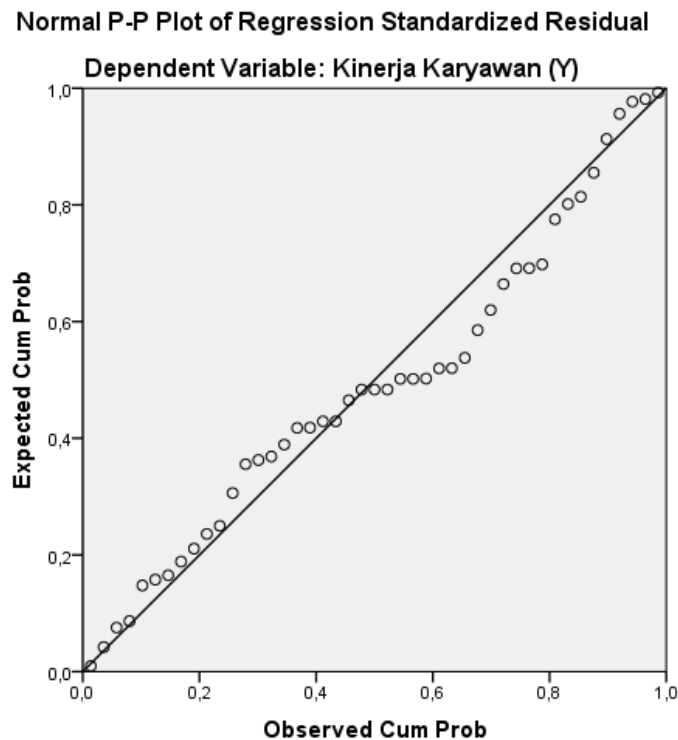
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,60 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Gaya kepemimpinan transformasional dan Gaya kepemimpinan transaksional seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,266	6,007	Non Multikolinieritas
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,266	6,007	Non Multikolinieritas

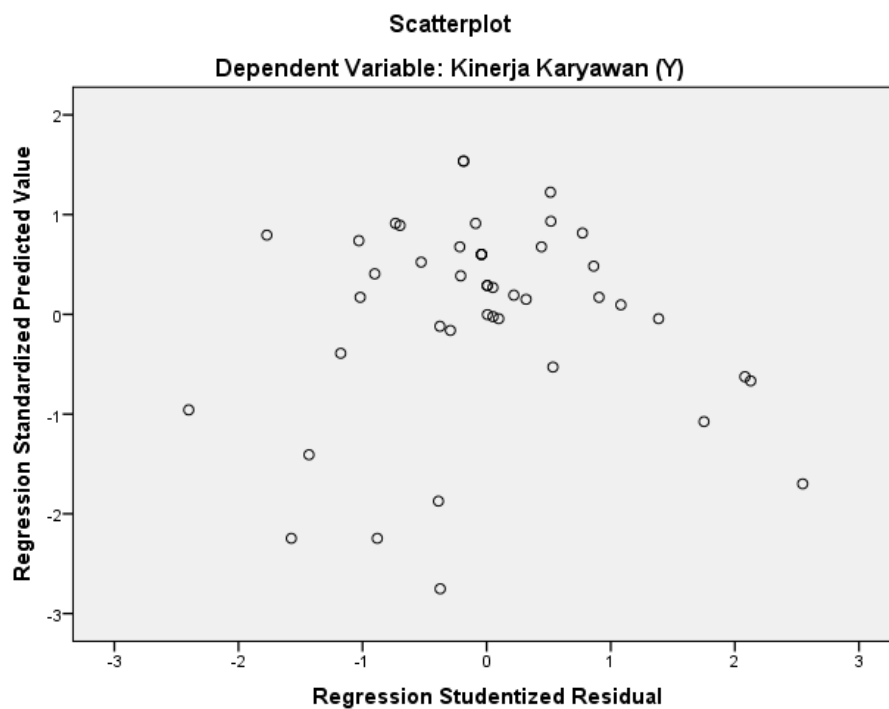
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan.

4.4.3 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan bekerja sesuai dengan kualitas kerja	3	6,7	1	2,2	6	13,3	26	57,8	9	20,0	3,82
2	Karyawan dapat meningkatkan kuantitas kerja karyawan	3	6,7	4	8,9	6	13,3	22	48,9	10	22,2	3,71
3	Karyawan memiliki pengetahuan kerja yang baik	4	8,9	1	2,2	4	8,9	28	62,2	8	17,8	3,78
4	Karyawan dapat bekerja sama dengan tim karyawan	5	11,1	3	6,7	4	8,9	22	48,9	11	24,4	3,69
Rerata												3,75

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan dapat meningkatkan kuantitas kerja

karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan memiliki pengetahuan kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,78 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan dapat bekerja sama dengan tim karyawan dengan nilai rerata sebesar 3,69 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,75 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional.

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Penjelasan responden tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan
Transformasional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan	2	4,4	3	6,7	9	20,0	23	51,1	8	17,8	3,71
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	7	15,6	4	8,9	16	35,6	14	31,1	4	8,9	3,09
3	Dukungan kerja yang diberikan oleh pimpinan sudah baik	4	8,9	2	4,4	4	8,9	17	37,8	18	40,0	3,96
4	Penilaian kerja yang adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	3	6,7	4	8,9	6	13,3	22	48,9	10	22,2	3,71

Lanjutan Tabel 4.6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman	2	4,4	4	8,9	10	22,2	22	48,9	7	15,6	3,62
6	Sebagai wakil organisasi, pimpinan selalu hadir di kantor	2	4,4	3	6,7	13	28,9	21	46,7	6	13,3	3,58
7	Sikap pimpinan yang memiliki prestasi kerja yang baik merupakan sumber inspirasi bagi karyawan	1	2,2	2	4,4	10	22,2	19	42,2	13	28,9	3,91
8	Pimpinan dapat menghargai pendapat karyawan	3	6,7	1	2,2	6	13,3	26	57,8	9	20,0	3,82
Rerata												3,68

Sumber : Data di olah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,09 artinya secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Dukungan kerja yang diberikan oleh pimpinan sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Penilaian kerja yang adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dengan nilai rata-rata sebesar 3,62 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Sebagai wakil

organisasi, pimpinan selalu hadir di kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,58 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Sikap pimpinan yang memiliki prestasi kerja yang baik merupakan sumber inspirasi bagi karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,91 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan dapat menghargai pendapat karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,68 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional.

4.4.3 Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai gaya kepemimpinan transaksional dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan jika karyawan memiliki prestasi kerja	3	6,7	4	8,9	5	11,1	22	48,9	11	24,4	3,76
2	Peraturan yang ditetapkan kepada karyawan berdasarkan pertimbangan pimpinan	2	4,4	7	15,6	11	24,4	19	42,2	6	13,3	3,44
3	Sistem kerja yang ditetapkan sesuai dengan sttandar operasinal	2	4,4	3	6,7	9	20,0	23	51,1	8	17,8	3,71

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Pimpinan tidak pernah melepaskan tanggungjawabnya dalam melakukan pengawasan kepada karyawan	4	8,9	2	4,4	4	8,9	17	37,8	18	40,0	3,96
Rerata												3,72

Sumber : Data di olah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan jika karyawan memiliki prestasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Peraturan yang ditetapkan kepada karyawan berdasarkan pertimbangan pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,44 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Sistem kerja yang ditetapkan sesuai dengan standar operasional dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan tidak pernah melepaskan tanggungjawabnya dalam melakukan pengawasan kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,72 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama

No	Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
1	Konstanta	2,208	0,592	3,729	2,018	0,000
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,668	0,189	3,525	2,018	0,001
3	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2)	0,405	0,163	2,489	2,018	0,017

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,208 + 0,668X_1 + 0,405X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,208 artinya bila mana gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama, adalah sebesar 2,208 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,668. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama sebesar 66,8% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional (X_2) sebesar 0,405. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan transaksional akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama sebesar 40,5% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama karena diperoleh koefisien regresi sebesar 66,8%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam

model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,912 ^a	0,832	0,824	0,39550

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan transaksional (X₂), Gaya kepemimpinan transformasional (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,912 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,2%. Artinya faktor gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan gaya kepemimpinan transaksional (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,824 artinya bahwa sebesar 82,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan gaya kepemimpinan transaksional (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 17,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel tersebut yang ada dalam model analisis seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kompensasi.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (3,525) lebih besar dari t_{tabel} (2,018), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama, artinya kebijakan tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan transaksional (X_2)

Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung}

sebesar 2,489 dan nilai signifikansi 0,017 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,018. oleh karena t_{hitung} (2,489) lebih besar dari t_{Tabel} (2,018) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama, artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{\text{hitung}} < \text{nilai } F_{\text{table}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	32,555	2	16,278	104,062	3,220	0,000 ^a
Residuan	6,570	42	0,156			
Total	39,125	44				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 104,062 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,220. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} ,

maka $F_{hitung} (104,062) > F_{table} (3,220)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Setiawan (2019) dan Pradana (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, seperti karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas, pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan, kemudian saling memberikan pengarahan dalam berorganisasi serta karyawan dapat menghargai berbagai masukan pendapat sesama antar rekan kerja sehingga kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.
2. Gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. Bina Usaha Pratama agar gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan dapat selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan.
2. Pihak PT. Bina Usaha Pratama agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transaksional dengan mempertimbangkan peraturan yang ditetapkan berdasarkan keputusan bersama

3. Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu disarankan kepada Pihak PT. Bina Usaha Pratama dapat mempertahankan tingkat gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional menjadi lebih baik serta dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan dan mempertimbangkan keputusan peraturan yang ditetapkan pimpinan terhadap karyawan dengan mempertimbangkan hasil keputusan bersama

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam. *Jurusan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam*.
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Kartono, Kartini (2018) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Laudi, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik ST. Vincentius A. Paulo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2.
- Lizawati, Ita. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*
- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Nuzulman., Mimiastri., & Dani, S.P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Vol.1, No. 2

- Notoatmodjo, Soekidjo. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Pradana, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang). *Artikel Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*
- Pratama, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 1-21.
- Purwanto. (2018). *Evaluasi Hasil Belajar*. Surakarta: Pustaka Belajar.
- Putra, Sakra. B. (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi)* Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Ristati (2017) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2017 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*
- Robbins SP, dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sayuthi, N. F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Divre Vii Makassar. *Artikel Manajemen*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..
- Setiawan, E. Y. (2019). penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.1*
- Simamora, H., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Situngkir, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari. *Artikel Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*
- Slamet, Achmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNES PRESS, Semarang

- Steers, Richard M. (2018). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, (2018), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636
- Tjiptono. (2018). *Kepuasan Dalam Pelayanan*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Umar, H. (2017) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Yukl, Gary, (2018), *Kepemimpinan dalam Organisasi*,. Jakarta: PT. Indeks
- Yulius, S. (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda

A. Identitas Saya

1. Umur responden
 - a. < 25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. > 51 Tahun ☐
2. Jenis kelamin responden
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Status perkawinan
 - a. Belum menikah ☐
 - b. Menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
5. Penghasilan perbulan
 - a. < Rp. 2.500.000 ☐
 - b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
 - c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
 - d. >Rp. 5.500.000 ☐
6. Masa Kerja
 - a. < 3 Tahun ☐
 - b. 3-5 Tahun ☐
 - c. 6-10 Tahun ☐
 - d. > 10 Tahun ☐

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan kualitas kerja					
2	Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja saya					
3	Saya memiliki pengetahuan kerja yang baik					
4	Saya dapat bekerja sama dengan tim saya					

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan					
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan					
3	Dukungan kerja yang diberikan oleh pimpinan sudah baik					
4	Penilaian kerja yang adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman					
6	Sebagai wakil organisasi, pimpinan selalu hadir di kantor					
7	Sikap pimpinan yang memiliki prestasi kerja yang baik merupakan sumber inspirasi bagi saya					
8	Pimpinan dapat menghargai pendapat karyawan					

c. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada saya jika saya memiliki prestasi kerja					
2	Peraturan yang ditetapkan kepada karyawan berdasarkan pertimbangan pimpinan					
3	Sistem kerja yang ditetapkan sesuai dengan standar operasional					

4	Pimpinan tidak pernah melepaskan tanggungjawabnya dalam melakukan pengawasan kepada karyawan					
---	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Identitas					Indikator					Y	Indikator								X1	Indikator				X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8		B1	B2	B3	B4	
1	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4,25	4	3	5	5	5	3	4	4	4,13	4	4	4	5	4,3
2	3	1	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	3,5
3	1	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3,5
4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4
5	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,75	4	4	4	4	4
6	4	1	2	1	3	4	5	3	4	3	3,75	2	3	5	3	4	4	4	5	3,75	3	4	2	5	3,5
7	2	1	2	3	3	3	4	4	4	5	4,25	3	4	5	4	3	3	5	4	3,88	4	3	3	5	3,8
8	4	1	2	1	4	4	4	5	4	5	4,5	4	5	4	5	4	4	3	4	4,13	4	4	4	4	4
9	6	2	2	1	3	4	3	5	4	2	3,5	4	3	5	5	2	4	5	3	3,88	3	3	4	5	3,8
10	4	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3,75	4	3	5	3	4	4	4	4	3,88	4	4	4	5	4,3
11	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,63	5	4	5	5	4,8
12	4	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3,5	4	3	4	4	4	3	3	3	3,5	4	3	4	4	3,8
13	5	1	2	2	3	4	4	5	4	4	4,25	5	3	5	5	4	4	5	4	4,38	4	4	5	5	4,5
14	4	1	2	4	4	3	4	5	5	4	4,5	4	4	5	5	5	4	4	4	4,38	4	3	4	5	4
15	4	1	2	3	3	3	5	4	5	5	4,75	5	4	4	4	4	4	4	5	4,25	5	5	5	4	4,8
16	3	1	2	1	3	2	3	4	4	4	3,75	5	3	5	4	5	5	5	3	4,38	4	3	5	5	4,3
17	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	5	2	2,88	2	2	5	3	3
18	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3,8
19	5	1	2	3	3	4	4	4	5	4	4,25	4	4	5	4	5	5	4	4	4,38	4	3	4	5	4
20	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
21	3	1	1	3	2	3	1	1	5	1	2	3	1	5	1	3	1	1	1	2	1	1	3	5	2,5
22	3	1	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,88	5	5	5	5	5
23	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,88	5	5	5	5	5
24	2	1	1	3	2	1	4	4	4	2	3,5	3	4	2	4	1	3	2	4	2,88	4	2	3	2	2,8
25	2	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3,25	2	4	2	4	3
26	5	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4	5	4	4,13	5	4	4	4	4,3
27	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4
28	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4,8
29	4	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3,5	3	3	4	4	4	4	4	4	3,75	3	3	3	4	3,3
30	3	1	2	1	3	3	4	2	4	4	3,5	4	1	3	2	3	4	4	4	3,13	4	3	4	3	3,5
31	3	1	2	1	3	4	4	1	4	4	3,25	3	1	1	1	1	4	4	4	2,38	3	2	3	1	2,3
32	4	1	2	2	3	4	5	5	3	4	4,25	4	4	5	5	4	4	5	5	4,5	4	4	4	5	4,3
33	5	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	1	1	1	3	2	2	4	3	4	4	3,75	4	4	4	3	3	3	3	4	3,5	4	4	4	4	4
35	1	2	2	3	3	2	5	4	4	4	4,25	4	3	4	4	4	3	3	5	3,75	3	3	4	4	3,5
36	3	1	2	1	3	3	4	4	3	4	3,75	3	3	4	4	4	3	4	4	3,63	4	4	3	4	3,8
37	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1,5	2	1	1	1	3	3	3	3	2,13	1	2	2	1	1,5
38	3	1	2	3	3	4	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2,75	1	2	3	3	2,3
39	3	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1,25	1	2	1	2	2	1	3	1	1,63	2	1	1	1	1,3
40	4	1	2	1	3	4	1	2	1	1	1,25	1	2	1	2	2	3	5	1	2,13	2	2	1	1	1,5
41	2	1	2	3	3	3	5	5	4	4	4,5	4	5	5	5	5	3	3	5	4,38	5	4	4	5	4,5
42	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4,25	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13	5	4	4	4	4,3
43	4	2	2	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	5	5	4	3,88	5	5	5	3	4,5
44	4	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4,25	3	1	5	4	4	3	5	4	3,63	4	4	3	5	4
45	3	2	2	2	2	3	5	4	5	5	4,75	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25	5	5	4	4	4,5

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	4	8,9	8,9	8,9
26-31 tahun	5	11,1	11,1	20,0
32-37 tahun	15	33,3	33,3	53,3
38-43 tahun	16	35,6	35,6	88,9
44-50 tahun	4	8,9	8,9	97,8
> 51 tahun	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	33	73,3	73,3	73,3
Wanita	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	8	17,8	17,8	17,8
Menikah	37	82,2	82,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	9	20,0	20,0	20,0
Diploma	13	28,9	28,9	48,9
Sarjana	20	44,4	44,4	93,3
Pasca Sarjana	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	8	17,8	17,8	17,8
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	27	60,0	60,0	77,8
>Rp. 5.500.000	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 tahun	2	4,4	4,4	4,4
3-5 tahun	7	15,6	15,6	20,0
6-10 tahun	13	28,9	28,9	48,9
> 10 tahun	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Produktivitas Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,7	6,7	6,7
	TS	1	2,2	2,2	8,9
	KS	6	13,3	13,3	22,2
	S	26	57,8	57,8	80,0
	SS	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,7	6,7	6,7
	TS	4	8,9	8,9	15,6
	KS	6	13,3	13,3	28,9
	S	22	48,9	48,9	77,8
	SS	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8,9	8,9	8,9
	TS	1	2,2	2,2	11,1
	KS	4	8,9	8,9	20,0
	S	28	62,2	62,2	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	11,1	11,1	11,1
	TS	3	6,7	6,7	17,8
	KS	4	8,9	8,9	26,7
	S	22	48,9	48,9	75,6
	SS	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,4	4,4	4,4
	TS	3	6,7	6,7	11,1
	KS	9	20,0	20,0	31,1
	S	23	51,1	51,1	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	15,6	15,6	15,6
	TS	4	8,9	8,9	24,4
	KS	16	35,6	35,6	60,0
	S	14	31,1	31,1	91,1
	SS	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8,9	8,9	8,9
	TS	2	4,4	4,4	13,3
	KS	4	8,9	8,9	22,2
	S	17	37,8	37,8	60,0
	SS	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,7	6,7	6,7
	TS	4	8,9	8,9	15,6
	KS	6	13,3	13,3	28,9
	S	22	48,9	48,9	77,8
	SS	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,4	4,4	4,4
	TS	4	8,9	8,9	13,3
	KS	10	22,2	22,2	35,6
	S	22	48,9	48,9	84,4
	SS	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,4	4,4	4,4
	TS	3	6,7	6,7	11,1
	KS	13	28,9	28,9	40,0
	S	21	46,7	46,7	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	TS	2	4,4	4,4	6,7
	KS	10	22,2	22,2	28,9
	S	19	42,2	42,2	71,1
	SS	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

B8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,7	6,7	6,7
	TS	1	2,2	2,2	8,9
	KS	6	13,3	13,3	22,2
	S	26	57,8	57,8	80,0
	SS	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,7	6,7	6,7
	TS	4	8,9	8,9	15,6
	KS	5	11,1	11,1	26,7
	S	22	48,9	48,9	75,6
	SS	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,4	4,4	4,4
	TS	7	15,6	15,6	20,0
	KS	11	24,4	24,4	44,4
	S	19	42,2	42,2	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,4	4,4	4,4
	TS	3	6,7	6,7	11,1
	KS	9	20,0	20,0	31,1
	S	23	51,1	51,1	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8,9	8,9	8,9
	TS	2	4,4	4,4	13,3
	KS	4	8,9	8,9	22,2
	S	17	37,8	37,8	60,0
	SS	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,82	1,007	45
A2	3,71	1,121	45
A3	3,78	1,064	45
A4	3,69	1,240	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	11,18	8,604	,781	,816
A2	11,29	8,756	,636	,869
A3	11,22	8,768	,687	,849
A4	11,31	7,265	,812	,798

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,00	14,227	3,772	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	156,500	44	3,557		
Within People					
Between Items	,506	3	,169	,366	,778
Residual	60,744	132	,460		
Total	61,250	135	,454		
Total	217,750	179	1,216		

Grand Mean = 3,75

Lampiran 8 Reliability & Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,71	,991	45
B2	3,09	1,184	45
B3	3,96	1,224	45
B4	3,71	1,121	45
B5	3,62	1,007	45
B6	3,58	,965	45
B7	3,91	,949	45
B8	3,82	1,007	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	25,69	30,128	,639	,856
B2	26,31	28,628	,634	,857
B3	25,44	28,253	,639	,857
B4	25,69	27,628	,779	,840
B5	25,78	29,677	,672	,853
B6	25,82	30,377	,635	,857
B7	25,49	33,074	,375	,881
B8	25,58	29,613	,679	,852

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,40	38,064	6,170	8

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	209,350	44	4,758	5,463	,000
Within People					
Between Items	23,153	7	3,308		
Residual	186,472	308	,605		
Total	209,625	315	,665		
Total	418,975	359	1,167		

Grand Mean = 3,68

Lampiran 9 Reliability & Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,76	1,131	45
C2	3,44	1,056	45
C3	3,71	,991	45
C4	3,96	1,224	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	11,11	7,192	,736	,750
C2	11,42	7,659	,712	,763
C3	11,16	8,225	,656	,790
C4	10,91	7,674	,555	,840

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,87	12,936	3,597	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	142,300	44	3,234	3,636	,015
Within People	5,972	3	1,991		
Between Items	72,278	132	,548		
Residual	78,250	135	,580		
Total	220,550	179	1,232		

Grand Mean = 3,72

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,832	,824	,39550

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,555	2	16,278	104,062	,000 ^b
	Residual	6,570	42	,156		
	Total	39,125	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,208	,592		3,729	,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,668	,189	,546	3,525	,001
	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	,405	,163	,386	2,489	,017

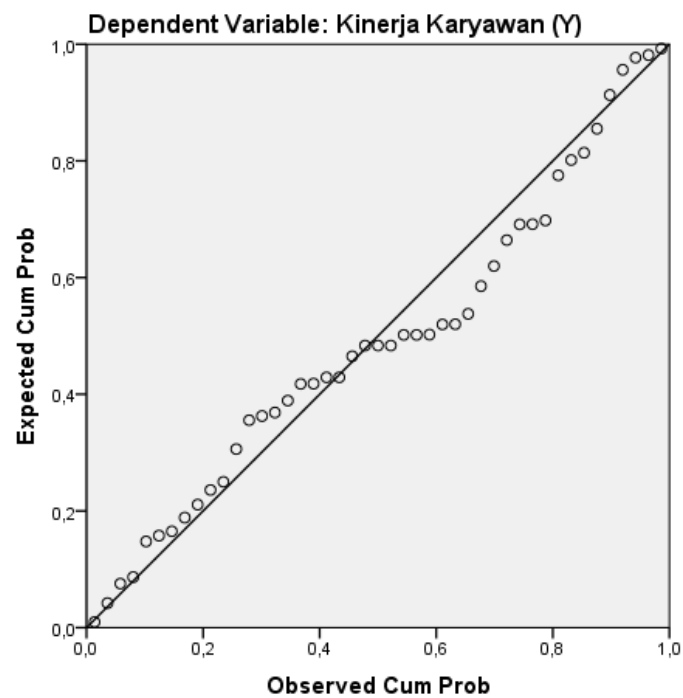
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

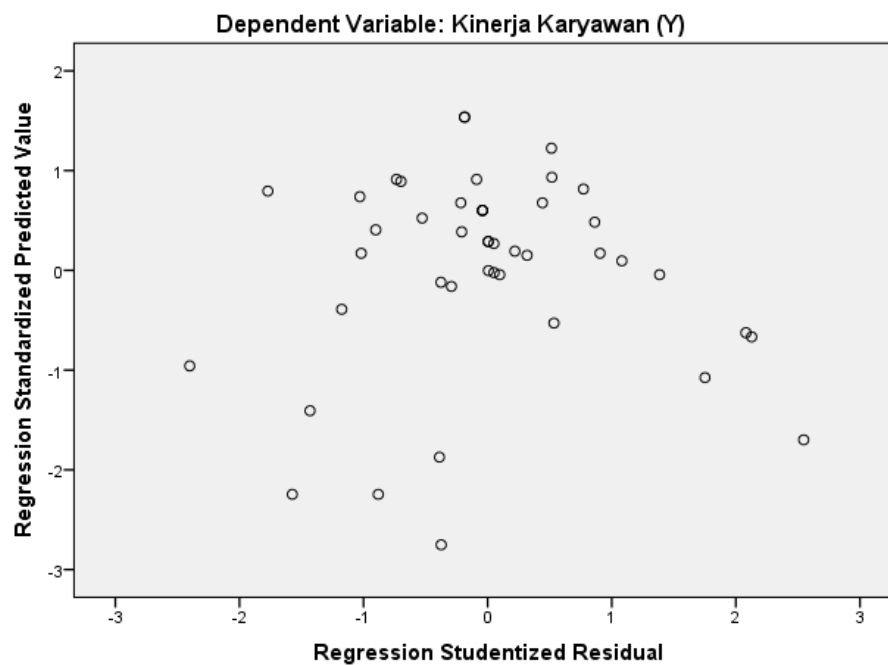
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,266	6,007
	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	,266	6,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel