PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA OGAN KABUPATEN OGAN ILIR

Skripsi Oleh :

ROSADA

01011281722080

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satü Syarat Unluk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEİNOLOGI UNİVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMİ

2021

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA OGAN KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh :

Nama	: Rosada
NIM	: 01011281722080
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 5 Agustus 2021

Dosen Pembimbing

Ketua

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal: 30 Juni 2021

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA OGAN KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh

Nama	: Rosada
NIM	: 01011281722080
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 31 Agustus 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 31 Agustus 2021

Ketua,	Anggota,	Penguji,
Dr. Hj. Agustina Hanafi,M.B.A	Drs. Yuliansyah M. Diah. M.M	Dr. M. Ichsan Hadjri. ST. MM.
NIP.195708291984032003	NIP. 195607011985031003	NIP. 198907112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriani, S.E, M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosada

NIM : 01011281722080

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Tanggal Ujian : 31 Agustus 2021

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, Agustus 2021

Pembuat Pernyataan

Rosada

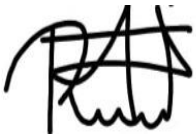
NIM. 01011281722080

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumil akhir nanti. Pada skripsi ini penulis Mengambil Judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 31 Agustus 2021



Rosada

NIM. 01011281722080

MOTTO DAN PERSEMBAHAN :

"*Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui*"

(Al – Baqarah ayat 216)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

" Untukmu, dia, dan Kalian "

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat petunjuk, bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabulkan apa yang disemogakan.
2. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E,** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E.,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D,** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M,** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Welly Nailis, SE, MM** selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
7. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** dan **Drs. Yulianysah M.Diah, M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan, terima kasih telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing saya.
8. **Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, MM.,** selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
9. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya,** terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.

10. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya,** Khususnya untuk Kak Helmi, Ibu Ambar yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
11. **Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir, Ir. Muhammad Azuwar** selaku Direktur, **Ridho Krishna** selaku Kasubbag Umum dan seluruh pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir terima kasih telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian disini yang telah membantu perihal data dan kesediaan mengisi kuesioner yang peneliti bagikan
12. **Ayah** dan **Ibuku** tercinta **Bapak Surya Darma** dan **Ibu Husna,** terima kasih karena telah memberikan dukungan dan kasih sayang berlimpah. Terima kasih juga karena telah menjadi semangat serta motivasi peneliti dalam berjuang menyelesaikan skripsi ini dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi tempat pulang terbaik.
13. Saudara – saudara saya, **Kak Iwan, Yuk Ta, Yuk Nopi, Kak Toni, Yuk Ayu, Yuk Yuli** terima kasih atas kehadiran kalian yang menjadi sumber penyemangat luar biasa dan selalu membantu saya dari segi nasehat maupun materil
14. Sahabat seperjuangan semasa kuliah saya, **Rahayu, Ulva, dan Meriza** terima kasih sudah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat berbagi keluh kesah, serta telah memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini terutama masa – masa dalam penulisan skripsi ini
15. Terimaksih untuk teman – teman yang berarti untuk ku yang selalu menemaniku dalam masa – masa sulit dan senang **Nurul, kak Otong dan Rizka** yang selalu mengorbankan waktu dan pikirannya, yang selalu di repotkan dalam banyak hal
16. **Ldf Ukhuwah FE Unsri dan DPM KM FE Unsri,** terima kasih sudah banyak memberikan pengalaman berharga yang tidak bisa didapatkan di bangku kuliah dan disini banyak

menemukan orang-orang hebat dengan berbagai sifat dan karakter serta solidaritas yang tinggi.

17. **Manajemen 2017,** terima kasih untuk kalian semua yang telah hadir dan manjadi pelengkap selama perkuliahan dan menjadi motivasi peneliti untuk terus giat belajar. Bangga karena menjadi satu diantara kalian
18. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, Agustus 2021

Penulis,

Rosada

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA OGAN KABUPATEN OGAN ILIR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 101 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai

Pembimbing Skripsi I

Dr. Hj. Agustina Hanafi. M.B.A
195708291984032003

Pembimbing Skripsi II

Drs. Yuliansyah M. Dialı, M.M NIP.
NIP. 195607011985031003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriani, S.E, M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance At PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir Regency

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership on employee performance at PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir Regency. The population in this study were all employees in PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir Regency, totaling 101 employees. This study uses a saturated sampling technique. The data used in this study are primary data and secondary data with data collection techniques through questionnaires and document studies. The data analysis technique used simple linear regression analysis. Based on the results of the study, it shows that Transformational Leadership has a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirta Ogan employees, Ogan Ilir Regency.

Keywords: Transformational Leadhership, Employe Performance

Advisor I

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Advisor II

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Head of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswi :

Nama : Rosada

Nim : 01011281722080

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setujui untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua	Anggota
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195708291984032003	NIP. 195607011985031003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: Rosada
Nim	: 01011281722080
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang, 25 Oktober 1999
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua)	: JL. Karang Sari Rt. 05 Rw. 01 Kelurahan Gandus Kecamatan Gandus Kota Palembang Sumatera Selatan
Alamat E-mail	: rosada251099@gmail.com

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 149 Palembang
- SMP : SMP Islam Az – Zahrah 2 Palembang
- SMA : SMK PGRI 1 Palembang

Riwayat Organisasi

- Anggota Kewirausahaan Ukhuwah Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2017-2019
- Anggota Badan Legislatif DPM Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2018-2019
- Anggota Badan Musyawarah DPM Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2019-2020

Prestasi :

- Juara 2 Tim Short Movie Competition Pekan Ekonomi Mahasiswa Nasional Tahun 2018
- Juara 2 Tim Short Movie Competition IT Contest Nasional Tahun 2018

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ii
KATA PENGANTAR iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
UCAPAN TERIMA KASIH vii
ABSTRAK ix
***ABSTRACT* ..... x**
SURAT PERNYATAAN xi
RIWAYAT HIDUP xii
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xx

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN 10

2.1 Landasan Teori 10
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional 10
2.1.1.1 Dimensi & Indikator K. Transformasional 11
2.1.2 Kinerja Pegawai 15
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai 15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 15
2.1.2.3 Indikator Kinerja 16

2.2 Hubungan Antar Variabel 18
2.3 Penelitian Terdahulu 19
2.4 Kerangka Pemikiran 24
2.5 Hipotesis Penelitian 24

BAB III METODE PENELITIAN 25

3.1 Ruang Lingkup Penelitian 25
3.2 Rancangan Penelitian 25
3.3 Jenis dan Sumber Data 25
3.3.1 Jenis Data 25
3.3.1.1 Data Kuantitatif 25
3.3.1.2 Data Kualitatif 25
3.3.2 Sumber Data 26
3.4 Populasi dan Sampel 27
3.4.1 Populasi 27
3.4.2 Sampel 27
3.5 Teknik Pengumpulan Data 27
3.5.1 Dokumentasi 27
3.5.2 Kuesioner 27
3.6 Teknik Analisis Data 28
3.6.1 Uji Instrumen 28
3.6.1.1 Uji Validitas 28
3.6.1.2 Uji Realibilitas 28
3.6.2 Uji Statistik 29
3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana 29
3.6.3 Analisis Koefisien (r) dan Koefisien Determinasi ($R^{2)}$ 29
3.6.3.1 Analisis Koefisien (r) 29
3.6.3.2 Koefisien Determinasi ($R^{2)}$ 30
3.6.4 Uji Hipotesis 30
3.6.4.1 Uji T 30
3.7 Defini Operasional Variabel 31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 34
4.1.1 Profil Perusahaan..... 34
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... 35
4.1.3 Struktur Organisasi..... 35
4.2 Hasil Penelitian 35
4.2.1 Deskripsi Profil Responden..... 35
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden 35
4.2.1.2 Usia Responden..... 35
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden 36
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden..... 36
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian..... 39
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel K. Transformasional (X)..... 39
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... 47
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian..... 54
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian 54
4.2.3.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian..... 56
4.2.4 Hasil Uji Statistik 57
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana 57
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)..... 58
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) 60
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 61

BAB V PENUTUP 65
5.1 Kesimpulan..... 65
5.2 Saran..... 65

DAFTAR PUSTAKA 67
LAMPIRAN..... 71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PDAM Tirta Ogan Tahun 2020 3

Tabel 1.2 Tunjangan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan 4

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai PDAM Tirta Ogan Tahun 2020..... 5

Tabel 1.4 Tingkat Kehilangan Air Tahun 2019 dan 2020..... 6

Tabel 1.5 Rekap Keseluruhan Data Keluhan Pelanggan Tahun 2020 7

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 19

Tabel 3.1 Skala Pengukuran 27

Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Korelasi Intervasi Koefisien Tingkat Hubungan 29

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel..... 31

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden..... 35

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden 35

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden..... 36

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden..... 36

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transfomasional 39

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai 47

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel K.Transformasional..... 54

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja..... 55

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian..... 56

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Sederhana..... 58

Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) 58

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) 59

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Signifikansi..... 60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 72
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian 80
Lampiran 3 Tunjangan Kinerja 81
Lampiran 4 Tabel Tingkat Kehilangan Air di PDAM Tirta Ogan
Kabupaten Ogan Ilir 82
Lampiran 5 Hasil Pengolahan Data Penelitian 84
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 91
Lampiran 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi 96
Lampiran 8 Hasil Uji Signifikansi (Uji t) dan Analisis Regresi
Linier Sederhana 97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era menuju industri 5.0 sebuah perusahaan harus mampu untuk mengikuti perubahan yang telah terjadi baik perubahan dalam kebiasaan, gaya hidup, serta perubahan dalam bidang teknologi. Society 5.0 ialah era dimana semua teknologi adalah bagian dari manusia, hal ini akan menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan untuk mengelola dan mempertahankan perusahaan melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dipandang semakin besar perannya bagi kesuksesan organisasi, karenanya MSDM berhubungan dengan sistem rancangan formal suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi yang dilihat dari bagaimana MSDM mampu untuk mewujudkan sasaran organisasi (Mubarak, 2014:2).

Salah satu peran yang dapat mewujudkan sasaran organisasi adalah peran dari kepemimpinan. Dimana kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins, 2017:249). Peran kepemimpinan sendiri dapat dilihat dari bagaimana dia memberikan arah pada suatu organisasi, memberikan solusi, serta menjadi pemecah masalah. Salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini dapat mebuat perubahan dalam organisasi adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pimpinan untuk melihat

kebutuhan dari para pengikutnya agar pengikutnya dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi Mc Gregors Burns yang dikutip dari (Sodikin 2017:163).

Menurut Robbins (2017:262) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi. Sifat dari kepemimpinan transformasional yang memiliki ciri sebagai berikut : Keramahan secara individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari para pekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kepemimpinan transformasional sendiri dapat dilakukan jika pemimpin mampu untuk memberikan ide kreatif, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan rasa percaya serta memberikan pelatihan dan mampu untuk memotivasi pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dari arahan yang telah diberikan pimpinan. Dengan sifat dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan diharapkan dapat memberikan pengaruh pada pegawai agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil atau sebuah tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan bersama untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Sodikin, 2017:77). Menurut Wibowo (2016:7) kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat antara tujuan dari sebuah organisasi dan hasil yang dicapai dalam sebuah perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan seringkali timbul permasalahan, salah satunya adalah kinerja yang dimiliki pegawai cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, dan dari bagaimana pegawai dalam mengatasi permasalahan yang sedang terjadi di dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir merupakan perusahaan air minum milik daerah yang memenuhi kebutuhan air bersih penduduk di Kabupaten Ogan Ilir. Hampir seluruh masyarakat Ogan Ilir bergantung sekali pada PDAM Tirta Ogan, oleh sebab itulah dalam menjalankan aktivitas kerja pegawai dituntut untuk bekerja dengan produktif sehingga tujuan dari PDAM Tirga Ogan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dapat tercapai dan terealisasikan dengan baik. Berikut adalah jumlah pegawai PDAM Tirta Ogan tahun 2020.

Tabel 1.1 Jumlah SDM di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir

No.	Keterangan	Jumlah SDM
1.	Direktur	1
2.	Kabag ADM & Keungan	1
3.	Kabag Teknik	1
4.	Sub.Bagian Umum	9
5.	Sub.Bagian Langganan	11
6.	Sub.Bagian Keuangan	7
7.	Sub.Bagian Produksi	6
8.	Sub.Bagian Distribusi	4
9.	Sub.Bagian Perencanaan	4
10.	Bagian Unit Perkecamatan di Ogan Ilir	58
	Jumlah SDM	102

SubBag Umum PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir, 2020

Sebagai sebuah perusahaan daerah yang dituntut untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam penyediaan air bersih maka perusahaan harus memiliki sosok

pimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai. Salah satu cara yang dilakukan pimpinan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja ialah dengan pemberian tunjangan kinerja. Menurut Hasibuan (2010:163) Tunjangan Kinerja adalah sarana motivasi baik berupa pendorong ataupun perangsang yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja untuk memotvasi pegawai dengan melihat tolak ukur dari bagaimana tingkat kesesuain kerja, tingkat kehadiran, kemampuan melaksanakan tugas, dan ketepatan waktu.

Tabel 1.2 Tunjangan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir

No.	Jabatan	Tunjangan
1.	Direktur	Rp. 10.000.000
2.	KaBag ADM/Keuangan	Rp. 4.500.000
3.	Kabag Teknik	Rp. 4.500.000
4.	KasuBag Umum	Rp. 1.500.000
5.	KasuBag Langganan	Rp. 1.500.000
6.	KasuBag Keuangan	Rp. 1.500.000
7.	KasuBag Produksi	Rp. 1.500.000
8.	KasuBag Distribusi	Rp. 1.500.000
9.	KasuBag Perencanaan	Rp. 1.500.000
10.	Bendahara	Rp. 750.000
11.	Kepala Unit	Rp. 200.000 s,d Rp. 1.000.00
12.	Staff	Rp. 250.000
13.	Operator	Rp. 200.000

Sumber : Bagian Keungan PDAM Tirta Ogan, 2020

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa besaran tunjangan kinerja yang didapat oleh pegawai PDAM Tirta Ogan berdasarkan kelas jabatannya. Pemberian tunjangan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirta Ogan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan terhadap pegawainya sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai PDAM Tirta Ogan Tahun 2020

Bulan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti	Jumlah Presensi
Januari	7	5	-	4	2.525
Februari	4	3	2	-	2.424
Maret	2	8	26	-	2.525
April	5	2	85	-	2.525
Mei	2	-	3	6	2.222
Juni	-	7	-	8	2.525
Juli	3	11	36	2	2.626
Agustus	2	1	94	-	2.323
September	-	9	25	4	2.626
Oktober	4	2	24	-	2.222
Nopember	-	-	23	-	2.222
Desember	2	5	4	-	2.222
Jumlah	31	53	322	24	28.987

Sumber : SubBag Administrasi PDAM Tirta Ogan, 2020

Berdasarkan data Pada Tabel 1.3 menunjukan bahwa disiplin kerja di PDAM Tirta Ogan belum berjalan dengan baik, hal ini dillihat dari angka tingkat ketidak hadiran pegawai tanpa keterangan yang tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang menjadi tanggung jawab pegawai. Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja yang dilihat dari angka ketidak hadiran pegawai tanpa keterangan akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi. Kinerja dari pegawai PDAM Tirta Ogan sendiri dapat dilihat dari bagaimana cara dari pegawai dalam mengatasi permasalahan tingkat kehilangan air yang terjadi. Berikut merupakan data tingkat kehilangan air yang terjadi di PDAM Tirta Ogan.

Tabel 1.4 Tingkat Kehilangan Air di PDAM Tirta Ogan Tahun 2019 dan Tahun 2020

No.	Nama Unit	2019		2020	
		Kehilangan Air	Presentase %	Kehilangan Air	Presetase %
1.	Tanjung Seteko Tanjung Senai Tanjung Raya	182,074	28	182,074	28
2.	Tanjung Raja	55,540	21	55,540	21
3.	Tanjung Batu	2,507	14	2,507	14
4.	Sungai Pinang	147,202	33	147,202	33
5.	Sritanjung	27,069	15	27,069	15
6.	Rantau Panjang	31,580	19	31,580	19
7.	Rantau Alai	27.354	20	27.354	20
8.	Pemulutan	22,816	12	22,816	12
9.	Penyamaran	1,231	18	1,231	18
10.	Muara Kuang	39,743	37	39,743	37
11.	Betung	1,529	12	1,529	12
12.	Meranjat	9,145	12	9,145	12
13.	Rambutan KTM	13,919	22	13,919	22
14.	Tanjung Sejaro	5,616	27	5,616	27
Total		567,325	24	567,325	24

Sumber : SubBag Distribusi PDAM Tirta Ogan, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 tahun 2019 dan tahun 2020 dapat dilihat bahwa presentase tingkat kehilangan air yang terjadi di PDAM Tirta Ogan tidak mengalami perubahan pada tahun 2019 dan 2020. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal karena pegawai belum dapat mengatasi permasalahan yang terjadi 2 tahun terakhir. Tingkat kehilangan air sendiri seharusnya dapat segera diatasi agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan pelanggan. Hal ini menjadi tugas dari pimpinan dan pegawai dalam mengatasi permasalahan tersebut kerjasama antara pimpinan dan pegawai sangat diperlukan dalam mengatasi permasalahan ini agar permasalahan dapat segera terselesaikan dan dapat mengurangi tingkat pengaduhan pelanggan terhadap perusahaan.

Tabel 1.5 Rekap Keseluruhan Data Keluhan Pelanggan Tahun 2020

No.	Jenis Pengaduan	Jumlah	Realisasi Perbaikan	
			Sudah	Belum
1.	Air tidak mengalir	24	16	8
2.	Kebocoran pipa persil	12	9	3
3.	Kebocoran pipa distribusi	17	12	5
4.	Kerusakan water meter pelanggan	8	8	-
5.	Lain – lain	5	5	-
	Jumlah	66	50	16

Sumber : SubBag Langganan PDAM Tirta Ogan, 2020

Tabel 1.5 menunjukan kinerja berdasrkan realisasi perbaikan yang dilakukan oleh pegawai pada tahun 2020. Berdasarkan data tersebut terdapat realisasi perbaikan yang belum terselesaikan dimana masih ada 16 jumlah pengaduan yang belum teratasi pada tahun 2020. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Semua masalah ini tidak terlepas dari kemampuan kerja sama antara pegawai dan atasan, dimana masih adanya pegawai yang merasa kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari pimpinan, sehingga berakibat pada menurunnya kinerja pegawai yang belum optimal.

Berdasarkan data dan hasil pra-survey wawancara kepada beberapa karyawan di PDAM Tirta Ogan yang dipilih secara random pada tanggal 30 Desember 2020 secara langsung dengan Kasubbag Umum Ridho Krishna, wakil kasubbag langganan Septry Dherwindo, staff keuangan Lenni Anggraini mengatakan bahwa pimpinan mereka merupakan sosok pemimpin yang memiliki pengaruh yang besar dengan kharisma yang dimilikinya untuk membawa perubahan pada organisasi akan tetapi kharisma yang dimiliki pimpinan tersebut masih belum mampu untuk menjadikan contoh bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dimana

pimpinan belum mampu mengatasi permasalahan yang terjadi terkait dengan tingkat kehilangan air serta keluhan pelanggan. Selain itu sebagian pegawai mengatakan bahwa dukungan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan dalam bekerja masih rendah dan hal ini berdampak pada menurunnya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga menyebabkan menurunnya disiplin pegawai dan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini juga terinspirasi dari penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang bertolak belakang yakni dengan penelitian (Humaidi, 2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian (Teguh Yuwono, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul " Analisis pengaruh efektifitas Kepemimpinan Transformasional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan wanita dimasa pandemic COVID-19" dengan hasil penelitian yakni menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan pernyataan – pernyataan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir".

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir ?".

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah : "Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir".

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini maka bisa menjadi bahan rujukan, referensi, ataupun pertimbangan untuk para peneliti agar nantinya bisa mengembangkan isu pada sebuah penelitian.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi sumber informasi dan juga masukan untuk ukuran ketika mengambil keputusan, dan juga guna mengetahui apakah kepemimpinan transformasional sudah cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Suwatno (2019 :107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Sodikin (2017:163) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya. Sedangkan Menurut Northose (2013:177) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang tinggi dan peduli akan kebaikan bersama.

2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio yang dikutip dari Yukl (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi atau ciri-ciri , yaitu sebagai berikut :

1. *Idealized influence* (Karismatik) yaitu pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dapat menunjukan perilaku yang mengesankan yang membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi pengikutnya.
2. *Inspirational motivation* (inspirasi dan motivasi) perilaku pemimpin yang menginsfirasi dan meransang antusiasme bawahan terhadap prestasi, serta mendemontrasikan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. *Intellectual simulation* (Stimulasi Intelektual) perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untu dapat menemukan persfektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi
4. *Individualized Consideration* (Perhatian secara individual) yaitu kesediaan dari pimpinan untuk mendengarkan saran dari para bawahan serta perhatian pimpinan terhadap pengembangan karir para pegawai dan

memperhatikan fasilitas yang didapat oleh pegawainya agar terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Sedangkan hasil penelitian Rafferty dan Grifin yang dikembangkan oleh Avolio et. al., menemukan lima dimensi Kepemimpinan Transformasional yang memiliki validitas diskriminan antara satu dengan lainnya sebangai berikut (suwatno, 114:2019) :

1. Visi (*Vision*)

   Yang dimaksud dengan visi ialah suatu dimensi Kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini. Dari Hasil metaanalisis menunjukan jika karisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma didefinisikan. Visi merupakan salah satu dari lima elemen karisma. Lebih lanjut iapun menyatakan, pimpinan yang karismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang di dalamnya terdapat artikulasi suatu ideology yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, focus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai. Maka dari itu visi ialah suatu gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai – nilai organisasional

2. Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)

   Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan karismatik

menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Karisma dan isnpirasi motivasional dapat dilihat manakala pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar – standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

3. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

   Salah satu faktor yang membedakan Kepemimpinan Transformasional dengan teori – teori Kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model Transformasional. Pertimbangan individual ini terjadi manakala pimpinan telah mengembangkan orientasi kearah pegawai dan memperlihatkan perhatian individual kepada pegawai serta merespon secara layak pada kebutuhan pegawai secara personal. *Supportive Leadership behaviour* adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

   Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku – perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai

dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah – masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dalam mengonseptualisasi, komprehensi, menganalisis masalah – masalah, dan meningkatkan kualitas solusi – solusi yang dapat mereka hasilkan. Stimulasi intelektual sebagai sesuatu yang ditujukan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan pegawai akan berbagai masalah dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk memikirkan berbagai masalah tersebut dalam cara pandang yang baru.

5. Kesadaran Personal *(Personal Recognition)*

   Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari *contingent rewerd* yang secara konseptual berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional. Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha – usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya. Dia juga mendefinisikan kesadaran personal sebagai pemberian hadiah dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk usaha yang dilakukan atas pencapaian usaha – usaha tertentu.

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007:67) Kinerja secara teoritis yang berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang akan memperoleh hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang diterbitkan oleh Depatemen Pendidikan Nasional 2008 dalam (Ade Rio Martha, 2020) Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam hasil kerjanya dan menyatakan bahwa kinerja mengandung arti : 1. Sesuatu yang akan dicapai 2. Prestasi yang dapat ditunjukan dan 3. Kemampuan untuk bekerja.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas atau wewenang yang dibebankan kepada pegawai tersebut yang didasarkan pada keahlian, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugasnya (Martha, 2020).

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Model Partner lawyer yang dikutip dari Sodikin (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu ialah sebagai berikut :

1. Harapan mengenai imbalan

2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan, dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan eksternal dan internal
6. Persepsi terhadapap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2014 :280) memberikan pernyataan terdapat beberapa faktor ukuran kinerja individu, yaitu :

1. Kualitas, kualitas dapat terukur melalui persepsi seorang pegawai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan serta dapat juga dilihat melalui tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas serta tingkat kerapian dari prgawai tersebut.
2. Kuantitas, kuantitas untuk memberikan ukuran jumlah yang dihasilkan yang dapat dikatakan sebagai jumlah produksi, jumlah unit, serta jumlah siklus perputaran yang bias terselesaikan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu dapat diberi ukuran melalui suatu tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan di awal waktu yang ditentukan, yang bisa terlihat melalui sudut koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu secara maksimal seperti menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan dan patuh terhadap pekerjaan ketika bekerja.
4. Efektivitas, efektivitas bias terukur melalui tingkat penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal seperti menggunakan fasilitas guna mencapai tujuan serta untuk menunjuk kepada hasil pekerjaan

5. Komitmen kerja, dapat diukur dengan tanggung jawab pegawai dalam bekerja seperti patuh terhadap pekerjaan serta memenuhi tanggung jawab dengan tugas yang diembannya.

Sedangkan Menurut Fadel dikutip dari (Edi Sugiono, 2018) kinerja memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Pemahaman, dalam melakukan pekerjaannya seorang karyawan harus dapat memahami tugas pokok dan perannya dalam suatu organisasi agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan posisi, jabatan dan tanggung jawabnya.
2. Inovasi, untuk meningkatkan suatu kinerja dalam suatu organisasi maka karyawan dituntut untuk mampu berinovasi atau dengan kata lain mampu untuk mengembangkan inovasi terkait dengan kinerja karyawan tersebut.
3. Kecepatan Kerja, kecepatan kerja merupakan ialah bagaimana seorang karyawan mampu menyelesaikan kerjanya dengan tepat yang didasarkan pada pedoman dan metode yang telah diatur oleh organisasi tersebut.
4. Keakuratan Kerja, untuk mencapai kinerja yang baik maka seorang karyawan diharapkan harus ammpu untuk menyelesasikan tugasnya secara akurat dan tepat. Kerja sama, kerja sama dalam suatu organisasi sangat diperlukan dengan adanya kerjasama maka akan dapat memungkinkan karyawan tersebut melakukan pekerjaannya secara berkelompok agar dapat membuat karyawan saling menghargai satu sama lain antar pendapat tim.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Menurut Teori dari Kepemimpinan Transformasional yang dikemukan oleh Robbins (2017:262) hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari fungsi dari kepemimpinan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, pemimpin transformasional diyakini sebagai seorang pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya untuk memberikan pengaruh yang idealisme, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan seseorang dapat berpengaruh terhadap kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku dari bawahan dapat sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi, oleh sebab itulah maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan serta permintaan dari sebuah organisasi. Dengan gaya kepemimpinan transformasional diyakini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Sumber : Jurnal Geoekonum 2020. Vol.11 No. 1, oleh Saruful Anam dkk.	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan lebih baik dengan mediasi motivasi	Variabel X Variabel Y	Objek
2.	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. Sumber : Journal of Public Administratsion Studies 2018. Vol.1 No.1, oleh Ponduge Wahab.	Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	Variabel X Variabel Y	Objek,
3.	Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap motivasi dan kinerja karyawan RS. Anwar Medika. Sumber: Jurnal IQTHISADequity 2019, Vol.1 No.1, oleh Nurhuda dkk.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X dan Variabel Y	Objek, Terdapat variabel X2 dan X3 Serta Y2
4.	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rafatofas di Jakarta. Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen, 2018. Vol.14 No.2, Edi Sugiono dkk.	Kepemimpinan transformasiona, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X dan Variabel Y	Objek, Terdapat variabel X2 dan X3

5.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis 2020. Vol.1 No.1, Ade Rio dkk.	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan	Variabel X dan Variabel Y	Objek, Hasil
6.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadp Kinerja Pegawai (studi pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY). Sumber : Jurnal Fokus 2020, Vol.10 No.1, Oleh Heny Septianingsih dkk.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel X Variabel Y	Objek, Terdapat Variabel X2 dan X3
7.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen di Kabupaten Jayawijaya. Sumber : Jurnal Wahana 2019. Vol.71 No.1 oleh Nurita Angesti dkk.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen	Variabel X dan Variabel Y	Objek, terdapat variabel X2
8.	Pengaruh Gaya KepemimpinanTransformasional,Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. Sumber : Jurnal Ilmu Ekonomi & Manjemen 2018. Vol.5 No.2 oleh Imam Soetopo dkk.	Kepemimpinan Transformasional memiliki Pengaruh yang Positif terhadap Motivasi kerja Guru SMK Negeri1 Tambelangan Sampang	Variabel X	Objek, Variabel Y
9.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja (studi pada karyawan CV. Jade Indopratama Malang.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh	Variabel X Variabel Y	Objek, Variabel Y2

	Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis 2017. Vol.53 No.1, Oleh Faris Septian dkk.	signifikan terhadap kinerja karyawan		
10.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasi kinerja tenaga kependidikan di universitas mercu buana Jakarta. Sumber : Jurnal Ekonomi 2016. Vol.XXI No.03, oleh paijan dkk.	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja , pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja	Variabel X1 dan Variabel Y	Objek, Variabel X2
11.	Pengaruh kepemimpinan transformasional, Iklim Organisai, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada satuan polisi pamongpraja Kabupaten Pasaman. Sumber : Jurnal PPKN dan Hukum 2019. Vol.14 No.1, oleh Reni Febrina dkk.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel X Variabel Y	Objek, Variabel X2 Variabel x3
12.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). Sumber : Journal of Management 2016. Vol.5 No.3 oleh Robertus dkk.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel X1 Variabel Y	Objek, Variabel X2, Variabel X3
13.	Analisi pengaruh efektivitas kepemimpinan transformasional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan wanita dimasa pandemic COVID-19. Sumber : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X Variabel Y	Objek, Hasil

	Manajemen 2020. Vo.5 No.3 Tegar Yuwono dkk.			
14.	Pengaruh Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja pada The Jayakarta Bali. Sumber : E-Journal Manajemen Unud 2018. Vol.7 No.6, Oleh : I Made Gede dkk.	Hasil dari penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan	Variabel X	Objek, Variabel Y
15.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sumber : Jurnal Bisnis dan Pembangunan 2019. Vol.8 No.2 Oleh Humaidi dkk.	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	Variabel Y Variabel X	Variabel X2 dan Variabel X3
16.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Jurnal Media Ekonomi 2020. Vol.20 No.1 Oleh Purnadi.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel X Variabel Y	Variabel X2
17.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Sumber : Jurnal Ilmu Pemerintah 2020. Vol.2 No.1 Oleh Ryan Julio dkk.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Variabel X Variabel Y	

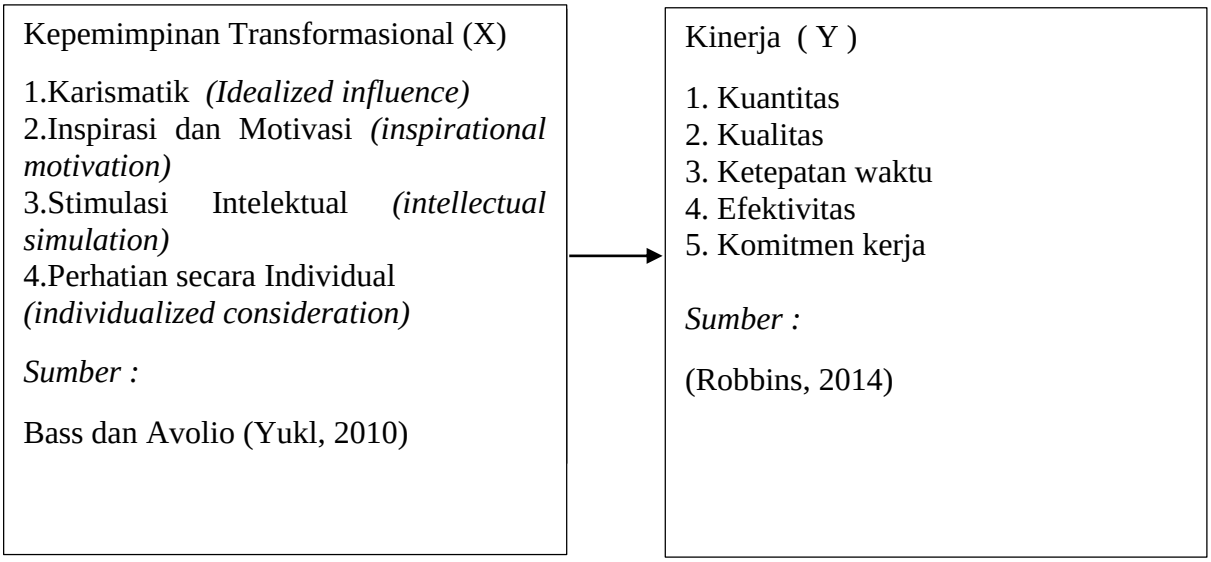
18.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Sumber : Jurnal Ekonomi 2018. Vol.9 No.1 Oleh Priyanto.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan	Variabel X Variabel Y	Objek Menggunakan mediasi kepuasan kerja
19.	Transactional Leadership and Transformational Leadership, Their Impacts on Job Satisfaction : Islamic Banking in South Sumatra. Sumber : 2019. Vol. 142 . Hanafi.	Hasil penelitan menunjukan bahwa Kepemimpinan transaksional dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak terdapat pengaruh parsial dari dua gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	Variabel X	Varaibel Y, Objek penelitian
20.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. Sumber : Jurnal ilmiah Indonesia 2020. Vol.5 No.8 Oleh Kartawidjaja	Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT. Mahameru Mekar Djaya	Variabel X	Variabel Y,
21.	The Effect Of Transformational Leadership And Quality Of work Life On Interpersonal Communication Of Implications in performance Of Employees. Sumber : Forum Manajemen Indonesia (FMI) 2017. Vol.	Hasil penelitian menunjukan pengaruh langsung variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja serta pengaru tidak langsung dari Kepemimpinan	Variabel X	Variabel X2,

	9 No.10 Oleh (Hanafi, 2017)	Transformasional pada komunikasi interpersonal		
22.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus : karyawan Human Capital Center (HCC) PT Telkom Japati Bandung) oleh Prasdita	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan	Variabel X	Variabel Y

Sumber : Jurnal-Jurnal

2.4 Kerangka Pemikiran

Praga I Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar Belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang penulis ajukan, dan hanya berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

3.2 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dimana penelitian ini dilakukan secara terperinci, spesifik, dan mencari data melalui jawaban responden dan mengumpulkan data tersebut khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Ogan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan kuantitatif dan penelitian dengan menggunakan metode survei.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

3.3.1.1 Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau diukur secara langsung. Data ini biasanya berupa informasi ataupun penjelasan yang dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka.

3.3.1.2 Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gambar, sekema, dan tidak dapat dihitung karena bukan merupakan angka-angka. Data kualitatif

merupakan data pendukung yang dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi, analisis dokumen, atau observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data atau informasi yang didapat melalui tangan pertama secara langsung yang berkaitan dengan variabel keterkaitan untuk mencapai tujuan dari suatu studi (Willey, 2013).

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara, berasal dari sumber – sumber yang telah ada atau data sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak – pihak lain (Bahri, 2018).

Pada penelitian ini, jenis sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil wawancara pra-survey dan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Dan untuk data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen – dokumen yang terdapat di PDAM Tirta Ogan.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi penelitian yang digunakan adalah semua Pegawai yang ada di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 102 pegawai.

3.4.2 Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni teknik sampling jenuh adalah dimana semua bagian dari anggota populasi dijadikan responden yakni sebanyak 101 Pegawai dan 1 Direktur (Sustrisno, 2016).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data penelitian yang berupa dokumen-dokumen yang berada dalam suatu perusahaan, jenis data yang didapat dapat berbagai jenis dan tidak hanya dokumen resmi, bisa berupa notulen, surat pribadi, laporan dan dokumen-dokumen lainnya (Bahri, 2018:103).

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan harapan responden memberikan respons atas pernyataan tersebut (Willey, 2013). Pada penelitian ini peneliti memberikan angket secara langsung kepada seluruh pegawai yang ada di PDAM Tirta Ogan. Tujuannya untuk mengetahui mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja mereka, dengan menggunakan skala pengukuran yakni skala likert.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Ramli, 2016)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Instrument dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu membantu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Data yang valid itu merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesuai dengan fakta dalam penelitian (Ghozali, 2016). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika r hitung > r table, maka pertanyaan valid.
- Jika r hitung < r table, maka pertanyaan tidak valid

Pengujian dilakukan menggunakan bantuan program statistic yakni *Statistical Package for Social Science (SPSS).*

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrument yang dikatakan realible merupakan instrument yang apabila digunakan beberapa kali dalam mengukur objek yang sama dalam setiap pengukuran, dalam hal ini jawaban responden konsisten dalam waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian adalah jika Realibiality Cooficient (Alpha) nilainya > 0,60 (Cronbac'h Alpha > 060) maka *variable* dan juga butir yang telah diukur dinyatakan dapat diandalkan atau dapat dipercaya (Ghozali, 2016).

3.6.2 Uji Statistik

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linear merupakan metode sederhana yang digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Metode analisis ini menjelaskan bahwasannya analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional antara *variable independen* dengan *variable dependen.* Persamaan dari regresi linear adalah sebagai berikut :

Y = a + Bx + e

Dimana : Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koofisien Regresi

x = Kepemimpinan Transformasional

e = Standar Error

3.6.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

3.6.3.1 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Pengujian dilakukan terhadap koefisien – koefisien diatas dan pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26 Uji korelasi (r) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *variable independen* dengan *variable dependen.* Ketentuan dari korelasi adalah sebagai berikut :

1. jika r = 0 atau mendekati 0, maka korelasi kedua variable sangat lemah atau tidak ada hubungan antara variable x dan variable y.

2. Jika r = + 1 atau mendekati +1, maka korelasi kedua variabel kuat dan searah, dikatakan positif.

3. Jika r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi kedua variabel tersebut itu kuat dan berlawanan, dikatakan negatif.

Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Korelasi Intervasi Koefisien Tingkat Hubungan

Tingkat Koefisien	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2018:104

3.6.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi dari table dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil (0) berarti bahwa kemampuan dari *variable independen* atau berpengaruh kecil terhadap *variable dependen*. Nilai – nilai yang mendekati 1 berarti *variable independen* yang memberikan hampir semua variasi atau mempunyai pengaruhyang kuat terhadap variasi *variable dependen* (Ghozali, 2016).

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji T

Ghozali (2016) uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel (X) yakni kepemimpinan

transformasional benar – benar dapat berpengaruh terhadap variabel (Y) yakni kinerja.

Untuk menentukan koofisien signifikansi dasar pengambilan keputusan dengan ketentuan yakni sebagai berikut :

1. Apakah problabilitas kurang dari 0.05 : koofisien regresi signifikan
2. Apabila problabilitas lebih dari 0,05 : koofisien regresi tidak signifikan

3. 7 Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *variabel independen* (variabel bebas) dan *variabel dependen* (variabel terikat).

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional merupakan keadaan ideal sebagai pendukung dalam peningkatan dan memaksimalkan Kinerja pegawai.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yakni kinerja pegawai PDAM Tirta Ogan.

Indikator – indikator dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
Kepemimpinan Transformasional (X) Bass dan Avolio dalam (Yukl, 2010)	*Idealized influence*	1. Rasa hormat dari karyawan 2. Kepercayaan 3.Dapat menjadi contoh	Ordinal	1-3
	Inspirational motivation	1. Memotivasi 2. Menetapkan tujuan	Ordinal	4-5
	Intelectual simulation	1. Ide kreatif 2. Sebagai pemecah masalah	Ordinal	6-7
	Individualized consideration	1. Memperhatikan karyawan 2. Memperhatikan fasilitas kerja yang didapat 3. Memberikan bimbingan dan saran	Ordinal	8-10
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2014)	Kuantitas	1. Bekerja sesuai dengan target yang diberikan 2. Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	1-2
	Kualitas	1. Mampu bekerja tanpa pengawasan langsung oleh pimpinan 2.Bekerja sesuai dengan visi dan misi dan standar dari perusahaan 3.Bekerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan	Ordinal	3-5

Ketepatan Waktu	1. Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan 2. Bekerja tanpa adanya tambahan waktu	Ordinal	6-7
Efektivitas	1. Untuk melihat pada hasil kerja 2.Penggunaan fasilitas untuk pencapaian tujuan	Ordinal	8-9
Komitmen Kerja	1. Bertanggung jawab atas semua peraturan yang terdapat di organisasi dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan	Ordinal	10

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profile Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir merupakan Badan Usaha Milik Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir yang didirikan berdasarkan peraturan Daerah Nomor 28 tanggal 15 November 2006 yang selanjutnya diubah berdasarkan Perda Kabupaten Ogan Ilir Nomor 02 Tahun 2010 Tentang perubahan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ogan Ilir. Perusahaan ini berkedudukan dan berkantor pusat di Kota Indralaya Kabupaten Ogan Ili. PDAM Tirta Ogan bergerak dibidang jasa penyediaan air bersih bagi masyarakat umum, khususnya untuk masyarakat di Kabupaten Ogan Ilir.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ogan secara professional berdaya guna untuk mencapainya tujuan dari pembangun daerah khususnya dan pembangungan ekonomi nasional umumnya, mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan dalam usaha menuju masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila, serta perusahaan daerah ini mengusahakan penyediaan air minum bersih dan memenuhi syarat-syarat kesehatan bagi masyarakat dengan mengutamakan pelayanan serta kebutuhan masyarakat daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PDAM Tirta Ogan

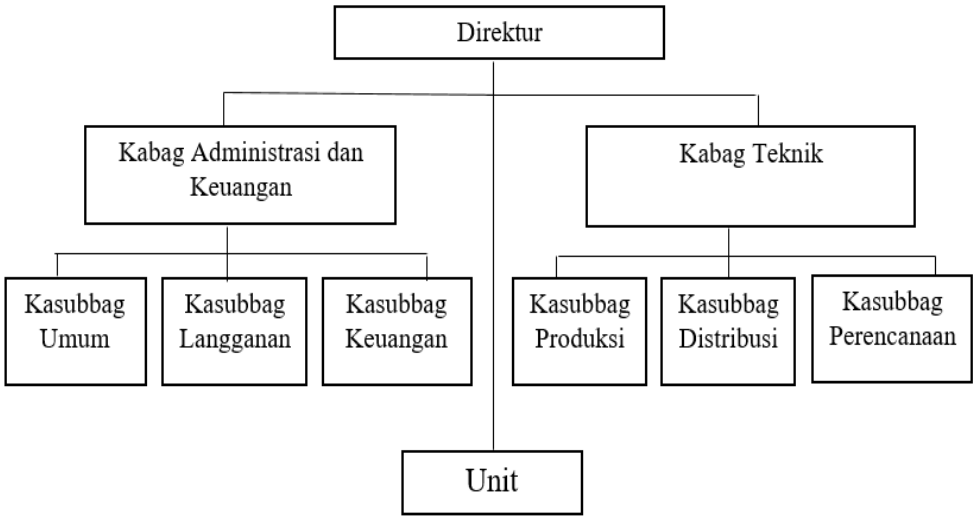
Profesional, Handal, Unggul Menuju Pelayanan Air Prima

b. Misi PDAM Tirta Ogan

- Terwujudnya Perusahaan Sehat dan Terpercaya
- Memberikan Pelayanan Air Bersih dan Berkualitas, Kontinuitas, Harga Terjangkau Kepada Masyarakat

4.1.3 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA OGAN KABUPATEN OGAN ILIR



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Profil Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Profil responden dengan berdasarkan jenis kelamin dibuat dengan tujuan yakni mengetahui proporsi berdasarkan jenis kelamin pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden dijabarkan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Laki – laki	73	72,3
Perempuan	28	27,7
Total	101	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah dari spss (26)

Berdarsarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah pegawai laki – laki lebih banyak dari jumlah pegawai perempuan di PDAM Tirta Ogan ini yakni berjumlah 73 orang atau 72,3% didominasi oleh pegawai laki – laki. Tingginya jumlah tenaga kerja laki – laki di PDAM Tirta Ogan dikarenakan memang perusahaan lebih mengutamakan untuk memperkejakan tenaga kerja laki – laki dikarenakan dalam pekasanaan tugas di PDAM Tirta Ogan akan banyak melakukan tugas dilapangan dengan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang besar serta tugas fisik yang cukup berat oleh sebab itulah maka pegawai di PDAM Tirta Ogan di dominasi oleh pekerja laki – laki.

Hal ini dapat terjadi karena secara umum dipersepsikan bahwa laki-laki lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih independen, lebih obyektif, dan pada umumnya

mempunyai kemampuan tanggung jawab yang lebih baik daripada perempuan. Palmer dan Kandasaami (1997) dalam (Narsa, 2006).

4.2.1.2 Usia Responden

Profil dengan berdasarkan usia dari responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari tingkat usia dari responden pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi usia responden dijabarkan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Pekerja (Orang)	Persentase (%)
<30	40	39,6
30-35	32	31,7
36-40	10	9,9
>40	19	18,8
Total	**101**	**100,0**

Sumber : Data Primer yang diolah dari spss (26)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun adalah sebanyak 40 orang (39,6%), responden yang berusia rentang 30 sampai 35 tahun sebanyak 32 orang (31,7%), responden dengan rentan usia 36 sampai 40 sebanyak 10 orang (9,9%), sedangkan responden dengan usia diatas 40 tahun sebanyak 19 orang (18,8%). Hal ini menunjukan bahwa di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir didominasi oleh pegawai yang berusia kurang dari 30 tahun serta pegawai yang berusia 30 – 35 tahun.

Banyaknya pegawai yang berusia dibawah 30 tahun disebabkan sudah banyak pegawai lain yang pensiun. Selain itu dalam melakukan r*ecruitment* perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang berusia dibawah 30 tahun. Hal ini dikarenakan para

para pegawai yang berusia dibawah 30 tahun dianggap akan dengan lebih mudah untuk memahai pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka.

4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Profil dengan berdasarkan pendidikan terakhir dari responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari tingkat pendidikan dari responden pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi usia responden dijabarkan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai (Orang)	Presentase (%)
SLTA	58	57,4
D3	9	8,9
S1	31	30,7
S2	3	3,0
Jumlah	101	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah dari spss (26)

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai di PDAM Tirta ogan didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir SLTA yakni sebanyak 58 orang atau 57.4%, yang selanjutnya diikuti dengan pegawai yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 31 orang atau 30,7% . Hal ini menandakan bahwa pegawai di PDAM Tirta Ogan didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA dimana perusahaan memang membuka penerimaan dengan syarat minimal SLTA/sederajat untuk bidang pelaksanaan.

4.2.1.4 Lama Bekerja Responden

Profil responden berdasarkan dari lama bekerja ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari lama bekerja dari responden pegawai di PDAM Tirta

Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi usia responden dijabarkan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
<1 Tahun	3	3,0
1-3 Tahun	41	40,6
>3 Tahun	57	56,4
Total	**101**	**100,0**

Sumber : Data Primer yang diolah dari spss (26)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun atau 56,6%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di PDAM Tirta Ogan di dominasi oleh pegawai yang bekerja lebih dari 3 tahun hal ini dikarenakan perusahaan memiliki jangka waktu tertentu dalam melakukan *recruitment* pegawai sehingga pegawai memang didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun.

Hal ini menandakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin baik pula kemampuan pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Marwansyah, 2015).

4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis dari tabel 4.5 berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan dari responden terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional. Data distribusi frekuensi tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan selalu mendapatkan rasa hormat dari para pegawai dikarenakan pimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam perubahan organisasi	1	3	12	52	33	1,0	3,0	11,9	51,5	32,7
2.	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan pada pegawainya	1	1	7	71	21	1,0	1,0	6,9	70,3	20,8
3.	Pimpinan mampu menciptakan kekaguman pada para pegawai karena perilakunya dapat menjadi contoh yang patut untuk ditiru	1	9	13	49	29	1,0	8,9	12,9	48,5	28,7
4.	Pimpinan dapat memotivasi, serta mendorong para pegawai	0	7	14	54	26	0	6,9	13,9	53,5	25,7

	untuk melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang mampu melebihi kebutuhan organisasi											
5.	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen dari sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan	1	7	16	58	19	1,0	6,9	15,8	57,4	18,8
6.	Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam bekerja agar dapat menemukan perspektif baru	0	6	18	64	13	0	5,9	17,8	63,4	12,9
7.	Pimpinan dapat meransang kreativitas dan mendorng pegawai untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap permasalahan yang sedang dihadapi	1	8	21	49	22	1,0	7,9	20,8	48,5	21,8
8.	Pimpinan mampu memenuhi semua fasilitas-fasilitas yang	0	8	20	39	34	0	7,9	19,8	38,6	33,7

	dibutuhkan serta diharapkan oleh pegawai										
9.	Pimpinan mampu memberikan nasihat serta wejangan yang dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh para pegawai	2	9	22	45	23	2,0	8,9	21,8	44,6	22,8
10.	Pimpinan dapat membimbing serta memperlakukan para pegawai satu persatu dengan baik dan selalu memberikan perhatian pribadi untuk para pegawainya	0	5	20	49	27	0	5,0	19,8	48,5	26,7

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan responden pada tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Kepemimpinan Transformasional berdasarkan indikator – indikator dari variabel Kepemimpinan Transformasional, distribusi frekuensi tanggapan dari pegawai tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada butir pernyataan pertama, terdapat 51,5% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Dengan ini dapat diketahui bahwa responden merasakan bahwa pimpinan yang ada di PDAM Tirta Ogan merupakan sosok pemimpin yang memiliki pengaruh dalam perubahan organisasi serta telah menjadi

sosok pemimpin yang mampu memberikan pengaruh pada perusahaan. Menurut penuturan responden pimpinan dalam perusahaan ini sangat disegani dan dihormati karena merupakan sosok pemimpin yang memiliki kharisma yang mampu memberikan pengaruh besar didalam organisasi untuk meningkatkan kemajuan perusahaan hal ini didukung dengan penghargaan yang didapat oleh PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2020 dimana Perusahaan mendapatkan penghargaan Juara TOP BUMD AWARD 2020 STAR 3 Tingkat Nasional. Hal tersebut merupakan indikator dari adanya gaya Kepemimpinan Transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat memajukan perusahaan, dimana pernyataan ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins (2017) pimpinan yang dapat mengelola atau melaksanakan kepentingan mereka untuk kepentingan organisasi dengan pengaruh yang ideal akan menghasilkan upaya ekstra dari pegawai untuk mencapai kemajuan dari sebuah perusahaan.

Pada butir pernyataan kedua, terdapat 70,3% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini berarti bahwa responden menyadari akan kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada responden untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada responden. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada responden, responden menyatakan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan besar terhadap mereka dalam memberikan pekerjaan kepada mereka sehingga hal ini membuat responden menjadi lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, karena responden merasa pengaruh dari pimpinan dalam memberikan rasa percaya kepada responden merupakan hal besar dan responden merasa pimpinan telah menaruh kepercayaan besar terhadap mereka

untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl, 2010) pimpinan yang memiliki karisma dan kekuatan serta dapat memberikan kepercayaan besar pada pengikutnya akan menunjukan perilaku yang mengesankan yang akan membuat pimpinan disegani serta dihormati oleh pengikutnya.

Pada butir pernyataan ketiga, terdapat 48,5% responden menyatakan setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan. Dengan demikian berarti sebagian responden memahami perilaku dari pimpinannya yang dapat memberikan pengaruh serta kekaguman yang patut untuk diteladani oleh responden. Menurut penuturan responden pimpinan yang ada di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir merupakan sosok pemimpin yang dapat menjadi contoh dimana sifatnya yang mampu membuat pegawai merasa kagum terhadap perilakunya yang dapat dijadikan contoh untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyatakan dimana Kepemimpinan akan bermakna jika mampu memberikan keteladanan dan kekaguman dengan mempraktekan langsung sebuah gagasan daripada hanya menjadi wacana belaka (Moeljono, 2003).

Selanjutnya Pada butir pernyataan keempat, terdapat 53,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini terjadi karena pegawai merasa termotivasi serta merasa mendapatkan dorongan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang mampu untuk menunjang kebutuhan dari sebuah organisasi. Menurut penuturan responden ini terjadi karena pimpinan memiliki sifat yang mampu untuk mempengaruhi bawahannya dan mampu untuk memotivasi serta menginspirasi bawahan untuk

melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl, 2010) dimana perilaku pimpinan yang menginspirasi dan memotivasi serta merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi kerja yang harus dicapai untuk menekankan komitmennya serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan terhadap tujuan dari perusahaan.

Pada butir pernyataan kelima, terdapat 57,4% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Dimana responden merasakan bahwa pimpinan selalu menekankan bahwa untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi harus menekankan pada komitmen dan berpacu pada visi dan misi perusahaan dalam pengelolaannya. Berdasarkan wawancara kepada responden, mereka mengakui bahwa pimpinan mereka merupakan sosok pemimpin yang memiliki komitmen yang kuat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan hal ini juga dibuktikan dengan penghargaan yang didapat oleh perusahaan pada tahun 2020. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl 2010) kegiatan menginspirasi pengikut untuk berkomitmen terhadap visi dan misi bersama yang memberi arti untuk pekerjaan mereka dan sekaligus juga merangkap sebagai panutan yang dapat membantu bawahannya untuk berkomitmen dalam perusahaan.

Lalu pada butir pernyataan keenam, terdapat 63,4% responden yang setuju terhadap pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Berdarkan wawancara kepada responden, mereka mengatakan bahwa pimpinan mereka selalu memberikan dorongan kepada responden untuk menjadi pegawai yang inovatif dan kreatif dalam bekerja agar mereka mampu untuk menemukan ide-ide atau gagasan baru serta perspektif baru dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini selaras dengan yang

dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl, 2010) perilaku pimpinan dalam menciptakan ide – ide baru untuk menciptakan kemajuan perusahaan serta mampu mempengaruhi bawahannya untuk menemukan persfektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang akan dihadapai oleh sebuah organisasi.

Begitupun pada butir pernyataan ketujuh, terdapat 48,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan didalam kuesioner. Menurut penuturan responden pimpinan dapat memberikan perspektif baru dan pendekatan-pendekatan baru terhadap permasalahan yang sedang terjadi hal ini dapat dirasakan oleh responden tentang bagaimana cara pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi atau dihadapi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl, 2010) perilaku pimpinan dalam menciptakan ide – ide baru untuk menciptakan kemajuan perusahaan serta mampu mempengaruhi bawahannya untuk menemukan persfektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang akan dihadapai oleh sebuah organisasi.

Pada butir pernyataan kedelapan, terdapat 38,6% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Berdasarkan penuturan responden diketahui bahwa pimpinan mereka merupakan sosok pimpinan yang memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan dan fasilitas bawahannya walaupun dari penuturan responden masih terdapat beberapa fasilitas yang belum terpenuhi dengan baik, namun responden merasakan bahwa pimpinan telah melakukan upaya untuk memenuhi fasilitas dari pegawainya. Perhatian yang diberikan oleh pimpinan merupakan hal yang sangat diperlukan didalam sebuah organisasi agar dapat membuat bawahannya dapat merasakan fasilitas yang

memang seharusnya mereka dapatkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Northose (2013) Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang tinggi dan peduli terhadap bawahannya terhadap apa yang menjadi kebutuhan dari pengikutnya.

Pada butir pernyataan kesembilan, tedapat 44,6% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Hal ini dapat diketahui bahwa pegawai merasa pimpinan mereka dapat memberikan nasihat serta wejangan yang tepat kepada responden yang membuat responden merasa diterima dan dipahami oleh pimpinan. Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan Bass dan Avolio (Yukl, 2010) pimpinan yang memberikan wejangan dan perhatian serta nasihat kepada bawahannya merupakan sosok pimpinan yang mampu untuk mendorong pengembangan karir dari para bawahannya.

Pada butir pernyataan kesepuluh, terdapat 48,5% responden yang menyatakan mereka setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan penuturan dari responden, responden menyadari pimpinan dapat membimbing serta memperlakukan responden dengan baik dan pimpinan selalu memberikan perhatian pribadi terkait apa yang sedang dirasakan oleh responden. Bimbingan serta perhatian yang diberikan pimpinan ini membuat responden merasa lebih dekat dengan pimpinan atas perilakunya tersebut. Pimpinan yang perhatian terhadap masukan – masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan – kebutuhan para pegawainya terhadap peningkatan dan pengembangan karir mereka. Bass dan Avolio (Yukl, 2010) pimpinan yang memberikan wejangan dan perhatian

serta nasihat kepada bawahannya merupakan sosok pimpinan yang mampu untuk mendorong pengembangan karir dari para bawahannya.

Berdasarkan hasil pernyataan responden dapat disimpulkan bahwa terdapat sepuluh pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner dinyatakan setuju oleh responden yakni seluruh pegawai yang ada di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Berdasarkan Tabel 4.5 yang telah dijabarkan sebelumnya bahwa item pernyataan kuesioner kedua memberikan kontribusi terbesar yaitu "Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan pada karyawan".

4.2.2.2 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja

Hasil analisis pada tabel 4.6 berikut menggambarkan tentang bagaimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai. Data distribusi frekuensi mengenai tanggapan responden dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1.	Pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal	0	5	28	39	29	0	5,0	27,7	38,6	28,7
2.	Pegawai mengerjakan	0	4	15	49	33	0	4,0	14,9	48,5	32,7

	pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan prosedur perusahaan dan arahan dari pimpinan										
3.	Pegawai tetap akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan	0	2	20	58	21	0	2,0	19,8	57,4	20,8
4.	Pegawai akan melakukan pekerjaan mengikuti visi dan mis yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	11	20	51	19	0	10,9	19,8	50,5	18,8
5.	Pegawai mampu bekerja dengan baik dan mampu untuk memuaskan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan	0	2	26	53	20	0	2,0	25,7	52,5	19,8
6.	Pekerjaan yang diberikan pimpinanan akan segera pegawai selesaikan agar dapat tepat waktu dalam penyelesainnya	0	9	29	39	20	0	8,9	28,7	38,6	23,8
7.	Pegawai dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan	0	2	13	52	34	0	2,0	12,9	51,5	33,7

	pekerjaannya sehingga tidak memerlukan tambahan waktu dalam proses pekerjaannya										
8.	Pegawai bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil kerja yang maksimal	1	6	14	50	30	1,0	5,9	13,9	49,5	29,7
9.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan digunakan pegawai untuk pencapaian tujuan perusahaan	1	8	24	46	22	1,0	7,9	23,8	45,5	21,8
10.	Pegawai mengikuti semua peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan seperti bekerja tepat waktu disiplin dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan	0	5	21	48	27	0	5,0	20,8	47,5	26,7

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan hasil dari data distribusi frekuensi tanggapan responden pada tabel 4.6 maka dapat diketahui tanggapan responden yaitu pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan ilir terhadap variabel kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja. Distribusi frekuensi taggapan responden pada masing-masing indikator tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Pada pernyataan pertama, terdapat 38,6% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Dimana berdasarkan wawancara peneliti dengan responden mengatakan bahwa pegawai telah mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil kerja yang dapat memenuhi kepentingan dan tujuan dari perusahaan. Sebagaimana yang dikemukan oleh Robbins (2014) mengukur kinerja individu, salah satunya dengan melihat dari kuantitas pegawai dalam bekerja, kuantitas yang digunakan untuk melihat hasil kerja yang diperoleh pegawai dilihat dari ketepatan waktu, jumlah produksi yang dihasilkan, jumlah unit yang diselesaikan serta jumlah siklus perputaran yang diselesaikan.

Pada pernyataan kedua, terdapat 48,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Hal ini menunjukan bahwa responden mengakui bahwa pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai dan pegawai dapat menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan prosedur dan arahan yang telah responden berikan. Berdasarkan penuturan dari responden sebagian besar pegawai telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada mereka, dan menurut penuturan responden juga pegawai telah melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada diperusahaan. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Bangun (2012) dimana kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh sesorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan, dimana suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 57,4% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan responden mengatakan bahwa pegawai mampu untuk bertanggung jawab dalam melaksankan pekerjaannya tanpa adanya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini menandakan bahwa pegawai telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan tepat tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan. Memenuhi atau melaksanakan suatu tanggung jawab adalah suatu kewajiban bagi pekerja, untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur dalam penyelesaiannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2014) mengukur kinerja melalui komitmen kerja dapat diukur dengan tanggung jawab pegawai dalam bekerja seperti mengikuti peraturan kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Pada pernyataaan keempat, terdapat 50,5% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Dengan begitu maka dapat diketahui bahwa responden mengakui bahwa pegawai yang ada di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir dalam melaksanakan pekerjaannya telah melakukan sesuai dengan visi dan misi yang ada di perusahaan. Responden menjelaskan bahwa mereka telah bekerja sama dengan pegawai untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan, oleh sebab itu responden terus melakukan pendekatan kepada pegawai agar pegawai terus bekerja dengan baik untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemauan, yaitu dimana pegawai memiliki kesediaan untuk berupaya mewujudkan tujuan serta visi dan misi perusahaan Edi Sugiono (2018).

Kemudian pada pernyataan kelima, terdapat 52,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini berarti menunjukan bahwa responden merasa bahwa pegawai mampu untuk memberikan kepuasan kepada responden dalam melakukan pekerjaannya sehingga responden merasakan kepuasan terhadap apa yang telah mereka kerjakan, hal ini menandakan bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan responden. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) kinerja secara teoritis berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang akan memperoleh hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang dicapai seseorang.

Lalu pada pernyataan keenam, Terdapat 38,6% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Dengan begitu dapat diketahui bahwa pernyataan yang diberikan diketahui bahwa responden mengakui bahwa pegawai akan dengan segera menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh responden dan pegawai dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu dan tidak akan menghabiskan banyak waktu dalam proses penyelesaiannya.

Pada pernyataan ketujuh, terdapat 51,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan responden mengatakan bahwa pegawai telah dapat menggunakan waktu yang semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya, agar pekerjaan tersebut dapat dengan segera diselesaikan sehingga

tidak ada pekerjaan yang terabaikan dan pegawai tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan agar dengan cepat diselesaikan.

Berkaitan dengan pernyataan pada poin pernyataan keenam dan ketujuh tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2014) mengukur kinerja individu, salah satunya dnegan melihat ketepatan waktu, ketepatan waktu dapt diukur dengan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan, yang dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu seperti menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dan kepatuhan dalam bekerja.

Pada pernyataan kedelapan, terdapat 49,5% responden yang mengatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan penuturan dari Responden menyatakan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik dan dengan ketelitian yang tinggi agar mendapatkan hasil kerja yang mampu untuk membuat perusahaan berkembang dan semakin baik, dengan ketelitian yang tinggi maka pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai sasaran dari perusahaan. Hal ini selaras dengan salah satu faktor yang dikemukakan oleh Robbins (2014) dalam pengukuran kinerja efektivitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan serta penggunaan sumber daya organisasi yang maksimal seperti menggunakan fasilitas untuk mencapai tujuan dan untuk mengarah pada hasil kerja.

Pada pernyataan kesembilan, terdapat 45,5% pernyataan responden yang mengatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan penuturan responden mereka mengatakan bahwa pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya

telah menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan untuk kelangsungan kerjanya, hak itu membuat pegawai merasakan bahwa fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan dapat sangat berguna dalam penyelesaian pekerjaan mereka dan hal itu sangat mendukung pegawai agar mendapatkan hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan untuk kemajuan perusahaan. Hal ini selaras dengan salah satu faktor yang dikemukakan oleh Robbins (2014) dalam pengukuran kinerja efektivitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan serta penggunaan sumber daya organisasi yang maksimal seperti menggunakan fasilitas untuk mencapai tujuan dan untuk mengarah pada hasil kerja.

Pada pernyataan kesepuluh, terdapat 47,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Responden mengakui bahwa sebagian besar pegawai yang berada diperusahaan telah dapat bertanggung jawab terhadap apa yang telah diberikan kepada mereka oleh sebab itu responden merasa bahwa pegawai telah bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas mereka. Salah satu faktor yang dapat melihat kinerja pegawai ialah komitmen kerja, komitmen kerja dapat diukur dengan tanggung jawab pegwaia dalam bekerja yang dilhat dari bagaimana pegawai bekerja mengikuti peraturan kerja dalam penyelesaian tugasnya Robbins (2014).

Berdasarkan Tabel 4.6 yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa item pernyataan kuesioner kinerja pegawai yang memberikan kontribusi terbesar adalah item ketiga yaitu “Pegawai tetap akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan”.

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix*, yakni dengan membandingkan nilai r_{hitung} *(Corrected Item-Total Correlation)* dengan nilai r_{tabel} pada taraf signikan 5% yakni 0,1956 (df = n-2 = 101-2 = 99). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan diterima (Sugiyono, 2017)

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap kedua variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Dan setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X)	Pernyataan ke-1	0,515	0,195	Valid
	Pernyataan ke-2	0,556	0,195	Valid
	Pernyataan ke-3	0,752	0,195	Valid
	Pernyataan ke-4	0,641	0,195	Valid
	Pernyataan ke-5	0,729	0,195	Valid
	Pernyataan ke-6	0,767	0,195	Valid
	Pernyataan ke-7	0,738	0,195	Valid
	Pernyataan ke-8	0,710	0,195	Valid
	Pernyataan ke-9	0,721	0,195	Valid
	Pernyataan ke-10	0,629	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan hasil uji validitas pada perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa untuk setiap pernyataan pada kuesioner yang diajukan peneliti yaitu pada variabel independen (X) Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari 10 pernyataan, hasil dari semua butir pernyataan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,195),

sehingga butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan ke-1	0,371	0,195	Valid
	Pernyataan ke-2	0,406	0,195	Valid
	Pernyataan ke-3	0,679	0,195	Valid
	Pernyataan ke-4	0,516	0,195	Valid
	Pernyataan ke-5	0,716	0,195	Valid
	Pernyataan ke-6	0,453	0,195	Valid
	Pernyataan ke-7	0,675	0,195	Valid
	Pernyataan ke-8	0,747	0,195	Valid
	Pernyataan ke-9	0,651	0,195	Valid
	Pernyataan ke-10	0,624	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan pada hasil uji validitas dan hasil perhitungan maka diperoleh kesimpulan bawa setiap pernyataan yang diajukan pada variabel Y yang terdiri dari 10 pernyataan, semua butir pernyataan tersebut menyatakan bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,195), sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.3.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu pengukuran. Alat ukur akan dikatakan reliabel apabila walaupun dilakukan pengukuran secara berulang kali tetap memberikan hasil yang sama. Dalam hal ini, jika nilai koefisien alpha lebih dari 0,60 maka variabel atau butir pernyataan yang diukur dapat dipercaya dan reliabel. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,868	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,795	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (26)

Suatu variabel dikatakan realible apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha > 0,60*) maka variabel dinyatakan dapat dihandalkan (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji realibilitas yang telah dijabarkan pada tabel 4.9 variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari kedua variabel lebih dari 0,60 sehingga menunjukan hasil bahwasannya instrument variabel yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan dapat dihandalkan (reliable).

4.2.4 Hasil Uji Statistik

4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional antara variabel *indevenden* dan variabel *devenden*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana pada data yang telah diolah peneliti :

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.757	1.231		6.299	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.802	.031	.934	25.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah oleh dari SPSS (26)

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear sederhana nilai konstanta (a) sebesar 7.757 dan nilai koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan Transformasional (b) sebesar 0,802 dan nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,299 dengan nilai signifikansi yakni 0,000. Maka didapat hasil dari perhitungan dengan hasil persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 7{,}757 + 0{,}802X + e}$$

Hasil dari perhitungan regresi linear sederhana dijabarkan sebagai berikut :

1. Constant (a) = 7,757

Nilai Constant (a) adalah sebesar 7,757, yang artinya apabila sama sekali tidak ada Kepemimpinan Transformasional atau belum menerapkan Kepemimpinan Transformasional maka nilai kinerja pegawai di PDAM Tirta Ogan adalah sebesar 7,757. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai pada PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan ilir sudah baik, dan akan lebih baik lagi jika gaya Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan.

2. Koefisien Regresi (b) = 0,802

Hal ini menjelaskan bahwa pada setiap penambahan 1 pada satuan nilai pada variabel Kepemimpinan Transformasional, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,802. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif, atau dengan kata lain jika variabel Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan sebesar 1 maka variabel kinerja pegawai akan bertambah.

4.2.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Adapun interpretasi korelasi dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Tingkat Koefisien	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2018:104

Hasil perhitungan dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.934[a]	.872	.870	1.762

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional
Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (26)

Hasil dari data pada tabel 4.12 menunjukan bahwa nilai r sebesar 0,934 dan nilai ini dapat diinterprestasikan berdasarkan tabel 4.11 bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan korelasi sangat kuat dengan variabel kinerja pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

Sedangkan pada nilai *R Square* adalah sebesar 0,872 yang menunjukkan bahwa variabel X yaitu Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 87,2% sedangkan sisanya 12,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada variabel penelitian seperti Kompensasi dan Disiplin Kerja (Tanod Nanda Aromega, 2019), Lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sunuharyo , 2018).

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel independen (kepemimpinan transformasional) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), dengan asumsi sebagai berikut:

a. Apabila nilai statistik t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

b. Apabila nilai statistik t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi sederhana, diketahui bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Signifikansi

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	25.925	1,660	0,000	t hitung > t tabel

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan hasil uji yaitu pada tabel 4.10 sebelumnya dimana nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,802 bernilai positif. Kemudian pada tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} yakni sebesar (25.925) > dari t_{tabel} (1,660) dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dar 0,05 (0,000<0,05) maka hipotesis dapat diterima yakni bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis dapat diterima, yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mendukung pernyataan dari teori Kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio yang dikutip dalam Suwatno (2019 :107) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan

yang dapat mempengaruhi pegawai sehingga membuat pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Dilihat dari analisis frekuensi yang dilakukan pada variabel indevenden yaitu Kepemimpinan Transformasional dapat diketahui bahwa dari sepuluh pernyataan yang diajukan didominasi oleh jawaban setuju. Pernyataan dari poin kedua yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan kepada pegawainya memberikan presentase setuju terbesar, yakni 70,3 %. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh pimpinan dalam memberikan rasa kepercayaan kepada pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir, dimana dengan adanya rasa percaya yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dapat memberikan rasa percaya diri dalam diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny Septyaningsih, dkk (2020) yang menyatakan bahwa jika pimpinan berhasil mempengaruhi bahwahannya dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi, dan memberikan kepercayaan, maka dapat dipastikan pegawai akan bekerja dengan baik sungguh – sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

Kemudian hasil analisis yang dilakukan pada variabel dependen yaitu kinerja yang juga didominasi oleh jawaban setuju. Pernyataan dari poin ketiga yang berisi tentang pernyataan bahwa Pegawai tetap akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, yakni

sebesar 57,4%. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa sebagian besar pegawai telah mampu untuk bertanggung jawab dalam melaksankan pekerjaannya tanpa adanya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini menandakan bahwa pegawai telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan tepat tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan. Memenuhi atau melaksanakan suatu tanggung jawab adalah suatu kewajiban bagi pekerja, untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur dalam penyelesaiannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2014) mengukur kinerja melalui komitmen kerja dapat diukur dengan tanggung jawab pegawai dalam bekerja seperti mengikuti peraturan kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saruful Anam (2020), Ponduge Wahab (2018), Nurhuda, dkk (2019), Edi Sugiono, dkk (2018), Heny Septianingsih, dkk (2020), Ryan Julio, dkk (2020), Priyanto (2018), semua penelitian terdahulu tersebut menunjukan hasil penelitian yang sama melalui indikator Kepemimpinan Transformasional yang juga sama yakni teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio dalam (Yukl, 2010) dan mendapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dilihat dari hasil uji analisis regresi linear sederhana menunjukan bahwa variabel *independen* yakni Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap variabel *dependen* yakni kinerja. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi (b) yang bernilai positif, dapat diartikan bahwa arah dari pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah positif yang

dengan kata lain jika variabel Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 0,802.

Dan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi didapatkan bahwa pada nilai *R Square* adalah sebesar 0,872 yang menunjukkan bahwa variabel X yaitu Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 87,2% sedangkan sisanya 12,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada variabel penelitian seperti Kompensasi dan Disiplin Kerja (Tanod Nanda Aromega, 2019), Lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sunuharyo , 2018).

Diperkuat dengan hasil uji t pada tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} yakni sebesar (25.925) > t_{tabel} (1.1660) (df = n-2 = 101 – 2 = 99, menggunakan taraf signifikan 5%) maka Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapat kesimpulan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka saran – saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan ilir untuk meningkatkan kinerja pegawai, penerapan gaya Kepemimpinan Transformasional harus dijaga sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja, memotivasi dan memberikan dorongan pada pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan diharapkan selalu berkoordinasi dengan memberikan perhatian dilakukan melalui peran serta dari pimpinannya dimana pimpinan perlu meningkatkan peranannya, antara lain pemimpin diharapkan selalu berkoordinasi dengan memberikan perhatian dan pengarahan kepada tugas – tugas dan pekerjaan pegawai, pimpinan diharapkan tidak ketinggalan menyampaikan target perusahaan, sehingga jika terjadi keluhan pelanggan terkait kebocoran, water meter yang rusak segera bias teratasi. Selain itu juga pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada pegawai dan pimpinan harus memiliki kebijakan tegas mengenai disiplin kerja

sesuai dengan peraturan perusahaan. Dan pimpinan juga perlu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawa, sehingga dapat memperbaiki tingkat absensi pegawai agar lebih baik sehingga pegawai dapat berprestasi dan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Dalam pengoptimalan kinerja pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir perusahaan perlu merangkul dan mengawasi pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, cepat, dan pegawai diharapkan memahami hasil pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, selain itu perusahaan juga diharapakan dapat memberi imbalan kepada pegawai yang bekerja diluar jam normal agar pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta pegawai mampu meningkatkan hasil kerja yang telah diberikan kepada mereka.

3. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti judul dan lokasi yang berkaitan, disarankan untuk memperhatikan 12,8% variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak termasuk pada variabel penelitian seperti stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, kondisi kerja dan lain sebagainya serta dapat mengembangkan faktor-faktor variabel Kepemimpinan transformasional yang belum ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Rio Martha, K. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1 - 13.

Amy Nurhuda, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika. *Jurnal IQTHISADequity*, 1-7.

Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengelolahan Data SPSS.* Yogyakarta: Andi.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dicdick Sodikin, D. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Paradigma Baru.* Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Edi Sugiono, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasiona, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Tofav Utama DI Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 43 - 57.

Faris Bayu Septyan, d. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja (studi pada karyawan CV. Jade indopratama Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 81-88.

Ghozali. (2016). *AplikasiAnalisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hadian, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Instrinsik dan Komitmen Kerja serta dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Kontigensi*, 1-8.

Hanafi, A. (2017). The Effect Of Transformational Leadership And Quality Of work Life On Interpersonal Communication Of Implications in performance Of Employees. *Forum Manajemen Indonesia (FMI)*, 265 - 277.

Hanafi, A. (2019). Transactional Leadership and Transformational Leadership, Their Impacts on Job Satisfaction : Islamic Banking in South Sumatra. *Advance in Economics, Accounting, And Business Conference*, 133 - 140.

Hasibuan, M. S. P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Enambelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Heny Septianingsih, K. C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Diy . *Jurnal Fokus*, 2716-0521.

Humaidi, E. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 2541-187X.

I Made Gede Angga Dwipayana., N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja di THE Jayakarta Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 2913-2941.

Imam Soetopo, A. K. (2018). Pengsaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelengan Sampang. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 21 - 31.

Kartawidjaja, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2.

Komang Andi Praditya Maha Putra, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 6.

Mangkunegara A. P. (2007). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosadakarya.

Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabeta.

Moeljono, D. (2003). *Beyond Leadhership 12 Konsep Kepemimpinan.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Mondy, R. W. (2008). *Manejemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Mubarak, E. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing.* Bogor: Penerbit In Media.

Narsa 2006. Sex-Role Stereotype dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi Dan Keuangan: Observasi Terhadap Pola Rekruitmen Terbuka Di Media Masa. Sex-Role Stereotype Dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan. *Jurnal Universitas Kristen Petra,* 99–106.

Nurita Angesti Rahayu, I. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Kompetensi Dosen di Kabupaten Jayawijaya. *Wahana*, 1.

Nourthouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktek.* Edisi Keenam. Terjemahan oleh Ati Cahayan. Jakarta Barat: Indeks.

Paijan, H. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 343-359.

Podungge, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. *Journal Of Public Administrasion Studies*, 56 - 68.

Prasdita Intan Ninda, D. I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus : Karyawan Human Cavital Center (HCC) PT Telkom Japati Bandung). *e-proceeding of Management*, 2854.

Priyanto, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 13-21.

Purnaidi. (2020). Pengaruh Kpememimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas . *Media Ekonomi*, 1-5.

Ramli. (2016). *Skala Pengukuran Pada Proses Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara

Reni Febrina, A. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pasaman . *Jurnal PPKN Dan Hukum*, 83-103.

Robbins, S, P. (2014). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S, P. (2017). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Robertus Gita., A. Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan. *Journal Of Management*, 1-12.

Ryan Julio Dwi Putr., M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara . *Jurnal Ilmu Pemerintah* , 102-118.

Saruful Anam, Z. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal geoekonom*, 102 - 110.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta

Sunuharyo, B. S., & Administrasi, F. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT . Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)*. *61*(2), 55–60.

Sutrisno. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Kencana

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media

Suwatno. (2019). *Pemimpin DAN Kepemimpinan dalam organisasi Publik dan Bisnis.* Jakarta: Bumi Aksara.

Tanod Nanda Aromega, C. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 741-750.

Teguh Yuwono, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dimasa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Mahasisw a Ekonomi Manajemen*, 615-632.

Wiley, (2013). *Research Method*. Australia : Son Australia etd.

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth Bapak dan Ibu Pegawai
Di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir
Dengan Hormat.

Mohon Izin, Perkenalkanlah Nama saya Rosada, saya mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir".

Terkait dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk turut berpatisipasi dengan mengisi kuesioner tersebut. Informasi yang bapak dan ibu sampaikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan demi kepentingan penyusunan skripsi semata. Atas kesediaan Bapak dan Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Indralaya, 5 Mei 2021
Peneliti

Rosada
Nim. 01011281722080

KUESIONER

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir"

I. Data Responden

1. Nama Responden : ……..(Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :

   ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia saat ini :

   ☐ < 30 ☐ 36-40

   ☐ 30-35 ☐ > 40
4. Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu :

   ☐ SLTA/Sederajat ☐ Diploma D3

   ☐ Strata 1 (S1) ☐ Strata 2 (S2)
5. Masa kerja saat ini :

   ☐ < 1 Tahun ☐ > 3 Tahun

   ☐ 1-3 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta untuk memberikan pendapat atas pernyataan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada baris yang telah disediakan. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diharapkan dapat memberikan jawaban yang objektif artinya diisi sesuai dengan kondisi yang diterima dan paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari terhadap penelitian ini. Saya sangat menghargai waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari gunakan untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan kerahasiaan identitas akan dijaga sesuai dengan etika penelitan.

KETERANGAN :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Kepemimpinan Transformasional (Variabel X)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pimpinan selalu mendapatkan rasa hormat dari para pegawai dikarenakan pimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam perubahan organisasi					
2.	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan pada pegawai					
3.	Pimpinan mampu menciptakan kekaguman pada para pegawai karena perilakunya dapat menjadi contoh yang patut untuk ditiru					
4.	Pimpinan dapat memotivasi, serta mendorong para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang mampu melebihi kebutuhan organisasi					
5.	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen dari sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan					
6.	Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam bekerja agar dapat menemukan perspektif baru					
7.	Pimpinan dapat meransang kreativitas dan mendorng pegawai untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap permasalahan yang sedang dihadapi					
8.	Pimpinan mampu memenuhi semua fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan serta diharapkan oleh pegawai					
9.	Pimpinan mampu memberikan nasihat serta wejangan yang dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh para pegawai					
10.	Pimpinan dapat membimbing serta memperlakukan para pegawai satu persatu dengan baik dan selalu memberikan perhatian pribadi untuk para pegawainya					

Yth Bapak dan Ibu Kepala Sub Bagian
Di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir
Dengan Hormat.

Mohon Izin, Perkenalkanlah Nama saya Rosada, saya mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir".

Terkait dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk turut berpatisipasi dengan mengisi kuesioner tersebut. Informasi yang bapak dan ibu sampaikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan demi kepentingan penyusunan skripsi semata. Atas kesediaan Bapak dan Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Indralaya, 5 Mei 2021
Peneliti

Rosada
Nim. 01011281722080

KUESIONER

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir"

I. Data Responden

1. Nama Responden : ……..(Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :

   ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia saat ini :

   ☐ < 30 ☐ 36-40

   ☐ 30-35 ☐ > 40
4. Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu :

   ☐ SLTA/Sederajat ☐ Diploma D3

   ☐ Strata 1 (S1) ☐ Strata 2 (S2)
5. Masa kerja saat ini :

   ☐ < 1 Tahun ☐ > 3 Tahun

   ☐ 1-3 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta untuk memberikan pendapat atas pernyataan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada baris yang telah disediakan. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diharapkan dapat memberikan jawaban yang objektif artinya diisi sesuai dengan kondisi yang diterima dan paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari terhadap penelitian ini. Saya sangat menghargai waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari gunakan untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan kerahasiaan identitas akan dijaga sesuai dengan etika penelitan.

KETERANGAN :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

2. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					
2.	Pegawai akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah saya terima sesuai dengan prosedur dari perusahaan dan arahan dari pimpinan					
3.	Pegawai tetap akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan					
4.	Pegawai akan melakukan pekerjaan mengikuti visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Pegawai mampu bekerja dengan baik dan mampu untuk memuaskan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Pekerjaan yang diberikan pimpinanan akan segera karyawan selesaikan agar dapat tepat waktu dalam penyelesainnya					
7.	Pegawai dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak memerlukan tambahan waktu dalam proses pekerjaannya					
8.	Pegawai bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil kerja yang maksimal					
9.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan digunakan pegawai untuk pencapaian tujuan perusahaan					
10.	Pegawai mengikuti semua peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan seperti bekerja tepat waktu disiplin dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan					

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Palembang-Prabumulih Kilometer 32 Indralaya Ogan Ilir Kode Pos 30662
Telepon. (0711) 580964, Faksimile (0711) 580-964
Laman: http://fe.unsri.ac.id **email:** dekan@fe.unsri.ac.id

Nomor : 0785/UN9.FE/TU.SB5/2021 — 22 April 2021
Prihal : **Mohon Bantuan Data**

Yth. Pimpinan
PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir
di
Ogan Ilir

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, maka mahasiswa tersebut di bawah ini :

N a m a : **Rosada**
N I M : 01011281722080
Jurusan : **Manajemen**

diwajibkan menyusun skripsi dalam mata kuliah :

— **Manajemen Sumber Daya Manusia** —

dengan judul skripsi :

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir".

Untuk menyusun skripsi tersebut, diperlukan data/keterangan dari Instansi/Dinas/Perusahaan yang ada di bawah pimpinan Bapak/Ibu. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Bapak/Ibu dapat memfasilitasi perolehan data/keterangan yang diperlukan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Azwardi, S.E., M. Si
NIP 19680518 199303 1 003

Tembusan :
1. Dekan FE Unsri (sebagai laporan)
2. Ketua Jurusan Manajemen FE Unsri
3. Arsip

Lampiran 3. Tunjangan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan

ERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (P D A M)
TIRTA OGAN
KABUPATEN OGAN ILIR
Jl. Tasik Desa Tanjung Seteko Kec. Indralaya
Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan

TUNJANGAN PEGAWAI PDAM TIRTA OGAN

NO	Jabatan	Tunjangan	Ket
1	2	3	4
I	DIREKTUR	10.000.000	
II	KABAG ADM/KEUANGAN	4.500.000	
	KASUBAG UMUM	1.500.000	
	KASUBAG LANGGANAN	1.500.000	
	KASUBAG KEUANGAN	1.500.000	
	BENDAHARA	750.000	
III	KABAG TEKNIK	4.500.000	
	KASUBAG PRODUKSI	1.500.000	
	KASUBAG DISTRIBUSI	1.500.000	
	KASUBAG PERENCANAAN	1.500.000	
IV	KEPALA UNIT		
	TANJUNG RAYA	500.000	
	TANJUNG SETEKO	1.000.000	
	TANJUNG RAJA	500.000	
	SUNGAI PINANG	1.500.000	
	MERANJAT	400.000	
	TANJUNG BATU	300.000	
	SRITANJUNG	1.000.000	
	PAYARAMAN	200.000	
	BETUNG	300.000	
	KTM RAMBUTAN	400.000	
	RANTAU ALAI	500.000	
	RANTAU PANJANG	500.000	
	PEMULUTAN	500.000	
	MUARA KUANG	500.000	
	TANJUNG SENAI	500.000	
V	STAF	250.000	
VI	OPERATOR	200.000	

Mengetahui
Direktur PDAM Tirta Ogan

IR.MUHAMMAD AZUWAR

Lampiran 4. Tingkat Kehilangan Air 2019 & 2020

Rekap Tahunan Tehnik Operasional
Seluruh Unit PDAM Tirta Ogan
Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019

Nama Unit	Terpasang (Q) L / Detik	Terpakai (Q) L / Detik	Jam Oparasi Intake	Air Baku	Produksi	Distribusi	Air Terjual	Kehilangan Air	Ketengan
Tanjung Seteko	40	30	4,509	459,154	481,102	461,124	461,887		% Kehilangan Air
Tanjung Senai	5	5	5,147	92,637	84,326	80,021			
Tanjung Raya	10	10	3,267	117,594	105,516	102,816			
	55	**45**	**12,923**	**669,385**	**670,944**	**643,961**	**461,887**	**182,074**	**28**
Tanjung Raja	10	10	6,810	293,505	267,974	262,065	206,525	55,540	**21**
Tanjung Batu	5	5	1,290	23,220	18,359	18,359	15,852	2,507	**14**
Sungai Pinang	40	30	1,291	574,139	509,247	452,191	304,989	147,202	**33**
Sritanjung	10	10	5,237	188,514	185,000	185,000	157,931	27,069	**15**
Rantau Panjang	20	15	3,297	166,358	166,896	162,886	131,306	31,580	**19**
Rantau Alai	10	10	4,444	159,966	146,484	139,194	111,840	27,354	**20**
Pemulutan	20	15	3,610	212,186	197,157	188,816	166,000	22,816	**12**
Payaraman	7.5	5	559	10,143	6,965	6,965	5,734	1,231	**18**
Muara Kuang	20	15	2,469	136,827	116,018	107,163	67,420	39,743	**37**
Betung	10	5	772	13,888	12,148	12,248	10,719	1,529	**12**
Meranjat	10	10	2,260	81,342	77,062	77,062	67,917	9,145	**12**
Rambutan (KTM)	20	15	1,643	86,967	73,965	63,901	49,982	13,919	**22**
Tanjung Sejaro	5	5	124	27,180	21,812	20,463	14,847	5,616	**27**
Total	**242,5**	**195**	**46.728**	**2,643,620**	**2,470,031**	**2,340,274**	**1,772,949**	**567,325**	**24**

Rekap Tahunan Tehnik Operasional
Seluruh Unit PDAM Tirta Ogan
Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020

Nama Unit	Terpasang (Q) L / Detik	Terpakai (Q) L / Detik	Jam Oparasi Intake	Air Baku	Produksi	Distribusi	Air Terjual	Kehilangan Air	Ketengan
Tanjung Seteko	40	30	4,509	459,154	481,102	461,124	461,887		% Kehilangan Air
Tanjung Senai	5	5	5,147	92,637	84,326	80,021			
Tanjung Raya	10	10	3,267	117,594	105,516	102,816			
	55	**45**	**12,923**	**669,385**	**670,944**	**643,961**	**461,887**	**182,074**	**28**
Tanjung Raja	10	10	6,810	293,505	267,974	262,065	206,525	55,540	**21**
Tanjung Batu	5	5	1,290	23,220	18,359	18,359	15,852	2,507	**14**
Sungai Pinang	40	30	1,291	574,139	509,247	452,191	304,989	147,202	**33**
Sritanjung	10	10	5,237	188,514	185,000	185,000	157,931	27,069	**15**
Rantau Panjang	20	15	3,297	166,358	166,896	162,886	131,306	31,580	**19**
Rantau Alai	10	10	4,444	159,966	146,484	139,194	111,840	27,354	**20**
Pemulutan	20	15	3,610	212,186	197,157	188,816	166,000	22,816	**12**
Payaraman	7.5	5	559	10,143	6,965	6,965	5,734	1,231	**18**
Muara Kuang	20	15	2,469	136,827	116,018	107,163	67,420	39,743	**37**
Betung	5	5	772	13,888	12,148	12,248	10,719	1,529	**12**
Meranjat	10	10	2,260	81,342	77,062	77,062	67,917	9,145	**12**
Rambutan (KTM)	20	15	1,643	86,967	73,965	63,901	49,982	13,919	**22**
Tanjung Sejaro	5	5	124	27,180	21,812	20,463	14,847	5,616	**27**
Total	**237.5**	**195**	**46.728**	**2,643,620**	**2,470,031**	**2,340,274**	**1,772,949**	**567,325**	**24**

Lampiran 5. Hasil Pengolahan Data Penelitian

1. Frekuensi Profile Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	73	72,3	72,3	72,3
	Perempuan	28	27,7	27,7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	40	39,6	39,6	39,6
	30-35 tahun	32	31,7	31.7	71,3
	36-40 tahun	10	9,9	9,9	81,2
	>40 tahun	19	18,8	18,8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	58	57,4	57,4	57,4
	D3	9	8,9	8,9	66,3
	S1	31	30,7	30,7	97,0
	S2	3	3,0	3,0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	3	3,0	3,0	3,0
	1 -3 tahun	41	40,6	40,6	43,6
	>3 tahun	57	56,4	56,4	100.0
	Total	101	100,0	100,0	

2. Frekuensi Jawaban Responden

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional

- Frekuensi Tabel

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	3	3,0	3,0	4,0
	Ragu – Ragu	12	11,9	11,9	15,8
	Setuju	52	51,5	51,5	67,3
	Sangat Setuju	33	32,7	32,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	2,0
	Ragu – Ragu	7	6,9	6,9	8,9
	Setuju	71	70,3	70,3	79,2
	Sangat Setuju	21	20,8	20,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	9	8,9	8,9	9,9
	Ragu – Ragu	13	12,9	12,9	22,8
	Setuju	49	48,5	48,5	71,3
	Sangat Setuju	29	28,7	28,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	6,9	6,9	6,9
	Ragu – Ragu	14	13,9	13,9	20,8
	Setuju	54	53,5	53,5	74,3
	Sangat Setuju	26	25,7	25,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	7	6,9	6,9	7,9
	Ragu – Ragu	16	15,8	15,8	23,8
	Setuju	58	57,4	57,4	81,2
	Sangat Setuju	19	18,8	18,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5,9	5,9	5,9
	Ragu – Ragu	18	17,8	17,8	23,8
	Setuju	64	63,4	63,4	87,1
	Sangat Setuju	13	12,9	12,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	8	7,9	7,9	8,9
	Ragu – Ragu	21	20,8	20,8	29,7
	Setuju	49	48,5	48,5	78,2
	Sangat Setuju	22	21,8	21,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	7,9	7,9	7,9
	Ragu – Ragu	20	19,8	19,8	27,7
	Setuju	39	38,6	38,6	66,3
	Sangat Setuju	34	37,7	37,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	9	8,9	8,9	10,9
	Ragu – Ragu	22	21,8	21,8	32,7
	Setuju	45	44,6	44,6	77,2
	Sangat Setuju	23	22,8	22,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummluative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,0	5,0	5,0
	Ragu – Ragu	20	19,8	19,8	24,8
	Setuju	49	48,5	48,5	73,3
	Sangat Setuju	27	26,7	26,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

b. Variabel Kinerja Pegawai

Frekuensi Tabel

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	5.0
	Ragu – Ragu	28	27.7	27.7	32.7
	Setuju	39	38.6	38.6	71.3
	Sangat Setuju	29	28.7	28.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Ragu – Ragu	15	14.9	14.9	18.8
	Setuju	49	48.5	48.5	67.3
	Sangat Setuju	33	32.7	32.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Ragu – Ragu	20	19.8	19.8	21.8
	Setuju	58	57.4	57.4	79.2
	Sangat Setuju	21	20.8	20.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	10.9	10.9	10.9
	Ragu - Ragu	20	19.8	19.8	30.7
	Setuju	51	50.5	50.5	81.2
	Sangat Setuju	19	18.8	18.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Ragu - Ragu	26	25.7	25.7	27.7
	Setuju	53	52.5	52.5	80.2
	Sangat Setuju	20	19.8	19.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	8.9	8.9	8.9
	Ragu - Ragu	29	28.7	28.7	37.6
	Setuju	39	38.6	38.6	76.2
	Sangat Setuju	24	23.8	23.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Ragu - Ragu	13	12.9	12.9	14.9
	Setuju	52	51.5	51.5	66.3
	Sangat Setuju	34	33.7	33.7	100.0
	Valid Total	101	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	6	5.9	5.9	6.9
	Ragu – Ragu	14	13.9	13.9	20.8
	Setuju	50	49.5	49.5	70.3
	Sangat Setuju	30	29.7	29.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	8	7.9	7.9	8.9
	Ragu – Ragu	24	23.8	23.8	32.7
	Setuju	46	45.5	45.5	78.2
	Sangat Setuju	22	21.8	21.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	5.0
	Ragu - Ragu	21	20.8	20.8	25.7
	Setuju	48	47.5	47.5	73.3
	Sangat Setuju	27	26.7	26.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.607**	.406**	.351**	.233*	.414**	.168	.195	.228*	.036	.515**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.019	.000	.093	.051	.022	.722	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2	Pearson Correlation	.607**	1	.326**	.176	.193	.448**	.344**	.312**	.278**	.294**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.079	.053	.000	.000	.001	.005	.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3	Pearson Correlation	.192	.312**	1	.300**	.298**	.453**	.359**	.682**	.786**	.562**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.051	.001		.002	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X4	Pearson Correlation	.351**	.176	.719**	1	.735**	.482**	.211*	.298**	.232*	.133	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.079	.000		.000	.000	.034	.002	.019	.186	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X5	Pearson Correlation	.233*	.193	.615**	.735**	1	.590**	.405**	.453**	.368**	.315**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.019	.053	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X6	Pearson Correlation	.414**	.448**	.533**	.482**	.590**	1	.585**	.359**	.460**	.415**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X7	Pearson Correlation	.168	.344**	.320**	.211*	.405**	.585**	1	.682**	.585**	.632**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.001	.034	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X8	Pearson Correlation	.406**	.326**	.719**	.615**	.533**	.320**	.300**	1	.285**	.302**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.002		.004	.002	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X9	Pearson Correlation	.228*	.278**	.285**	.232*	.368**	.460**	.585**	.786**	1	.522**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.022	.005	.004	.019	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X10	Pearson Correlation	.036	.294**	.302**	.133	.315**	.415**	.632**	.562**	.522**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.722	.003	.002	.186	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL	Pearson Correlation	.515**	.556**	.710**	.641**	.729**	.767**	.738**	.752**	.721**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TTL
Y1	Pearson Correlation	1	.475**	.278**	.532**	.175	.325**	.192	.354**	.254*	.343**	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.080	.001	.054	.000	.010	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y2	Pearson Correlation	.475**	1	.320**	.518**	.190	.059	.113	.200*	.181	.021	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.057	.559	.259	.045	.070	.832	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y3	Pearson Correlation	.192	.113	1	.168	.086	.210*	.192	.180	.179	.224*	.406**
	Sig. (2-tailed)	.054	.259		.092	.391	.035	.054	.072	.073	.025	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y4	Pearson Correlation	.532**	.518**	.202*	1	.183	.406**	.086	.494**	.389**	.304**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043		.068	.000	.391	.000	.000	.002	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y5	Pearson Correlation	.175	.190	.070	.183	1	.386**	.210*	.127	.135	.294**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.080	.057	.486	.068		.000	.035	.206	.179	.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y6	Pearson Correlation	.325**	.059	.028	.406**	.386**	1	.192	.576**	.387**	.519**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.001	.559	.779	.000	.000		.054	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y7	Pearson Correlation	.278**	.320**	.202*	.070	.028	.168	1	.108	.160	-.022	.371**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.043	.486	.779	.092		.283	.109	.825	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y8	Pearson Correlation	.354**	.200*	.108	.494**	.127	.576**	.180	1	.655**	.554**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.283	.000	.206	.000	.072		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y9	Pearson Correlation	.254*	.181	.160	.389**	.135	.387**	.179	.655**	1	.363**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.010	.070	.109	.000	.179	.000	.073	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y10	Pearson Correlation	.343**	.021	-.022	.304**	.294**	.519**	.224*	.554**	.363**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.832	.825	.002	.003	.000	.025	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
TTL	Pearson Correlation	.675**	.516**	.371**	.716**	.453**	.679**	.406**	.747**	.651**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

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

2. Hasil Uji Realibilitas

a. Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	101	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	35.26	28.353	.399	.869
X2	35.29	28.807	.471	.864
X3	35.43	25.307	.666	.848
X4	35.40	27.082	.543	.859
X5	35.51	26.172	.647	.850
X6	35.54	26.630	.706	.847
X7	35.55	25.670	.652	.850
X8	35.40	25.782	.613	.853
X9	35.60	25.402	.623	.852
X10	35.41	27.224	.530	.860

b. Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	101	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.45	18.950	.558	.765
Y2	35.26	20.573	.382	.786
Y3	35.39	21.659	.277	.796
Y4	35.58	18.545	.609	.758
Y5	35.46	21.250	.323	.792
Y6	35.58	18.705	.557	.765
Y7	35.19	21.854	.233	.801
Y8	35.35	18.309	.649	.753
Y9	35.56	18.988	.522	.770
Y10	35.40	19.602	.503	.772

Lampiran 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934[a]	.872	.870	1.762

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	101	101
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	101	101

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

Lampiran 8. Hasil Uji Signifikansi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.757	1.231		6.299	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.802	.031	.934	25.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2087.659	1	2087.659	672.104	.000[b]
	Residual	307.509	99	3.106		
	Total	2395.168	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional