

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS)
REGIONAL III YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

**Di susun oleh:
Muh. Fauzin Abadi
NIM. 11240057**

**Pembimbing:
Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 19690401 199403 2 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1348 /2016

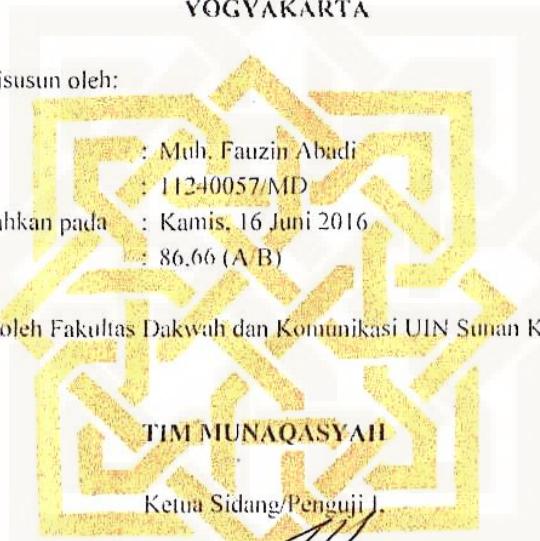
Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS) REGIONAL III
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muh. Fauzin Abadi
NIM/Jurusan : 11240057/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 16 Juni 2016
Nilai Munaqasyah : 86,66 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



Dra. Sri Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Pengaji II.
Dra. Hj. Miskeiani, M.M.
NIP 19640512 200003 2 001

Pengaji III.
Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001



Dekan,
Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muh. Fauzin Abadi
NIM : 11240057
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 06 Juni 2016

Mengetahui,

**Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah**

**Drs. Muh. Rasjid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003**

Pembimbing

**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh. Fauzin Abadi
NIM : 11240057
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi peneliti yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 06 Juni 2016
Yang menyatakan,



Muh. Fauzin Abadi
NIM. 11240057

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Almamaterku Tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar...”

(Q.S . As-Sajdah (32) : 24)



KATA PENGANTAR

Alhamduliilah, puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan besar akhirnya skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta” telah diselesaikan oleh peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini tentu tidak lepas dari do'a, bimbingan, bantuan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
3. Drs. Muh. Rasjid Ridla, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. H. Okrisal Eka Putra Lc, M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik yang memberikan arahan serta motivasi selama masa kuliah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Dra. Siti Fatimah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan selama mengerjakan skripsi hingga selesai.
6. Dosen penguji yang memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti.
7. Bapak/ Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, dedikasi, pengarahan, pengalaman, motivasi serta bimbingan kepada peneliti.
8. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Staff TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan kemudahan administrasi.
9. Drs. Sugiyanto, M.Si., selaku Kepala Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Yogyakarta. Suharyati, A.Ks, M.Si., selaku Kepala Sub Bagian Tata Umum serta segenap pegawai BBPPKS Yogyakarta yang berkenan memberikan informasi kepada peneliti.
10. Kedua orang tua peneliti, H. Mudawari dan Hj. Masyitoh, serta saudara-saudari peneliti, Muh. Jauhari Nahru, Fatimah Fitriani, Ahmad Rizqi Subhan Mulyatama, terima kasih untuk semuanya.
11. Nur Fathurrohman, M. Najib Faisol, Lutfi Majid, terima kasih untuk semuanya.
12. Keluarga Besar Bapak Suratno, terima kasih atas dukungannya.

13. Rekan-rekan COMED 2011, ASYIQ 2011, Al-Aqsha Regional Yogyakarta, terima kasih untuk semua rasa yang pernah ada dan terjadi.
14. Pihak-pihak lain yang tak dapat penulis uraikan satu persatu. Akhrinya, skripsi ini adalah hasil dari proses peneliti yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan dan menghargai kritik dan saran dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, 06 Juni 2016
Peneliti,

Muh. Fauzin Abadi
NIM. 11240057

ABSTRAK

Muh. Fauzin Abadi (NIM. 11240057). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah *probability sampling* dengan teknik *disproportionate stratified sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetap sebagian ada yang kurang proporsional pembagiannya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan trasformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.

Nilai *Adjust R Square* yang diperoleh sebesar 0,153, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan BBPPKS Yogyakarta mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di BBPPKS Yogyakarta sebanyak 15,3 %, adapun sisanya sebesar 84,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMPBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I: PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Kajian Pustaka	9
F. Kerangka Teori	12
1. Tinjauan Tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
2. Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja	15
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja	23
G. Hipotesis Penelitian	26
H. Sistematika Pembahasan	27

BAB II: METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
---------------------------	----

B. Sifat Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Data dan Sumber Data.....	30
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Instrumen Penelitian	35
H. Skala Pengukuran	37
I. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	38
J. Metode Analisis Data	39

BAB III: GAMBARAN UMUM BBPPKS YOGYAKARTA

A. Sejarah	43
B. Visi dan Misi	45
C. Nilai	45
D. Struktur Organisasi	48
E. Tata Kelola Lembaga	50
F. Kerja Sama Lembaga	56
G. Sasaran BBPPKS	56
H. Jenis Diklat Yang Dihasilkan	57
I. Hasil Pokok Dari Diklat BBPPKS	58
J. Standar Operasional Prosedur	58
K. Manajemen Keuangan BBPPKS Yogyakarta	59

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian	61
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	62
C. Hasil Analisis Deskriptif Responden	66
D. Hasil Analisis Deskriptif Variabel	68
E. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas	71
F. Hasil Uji Hipotesis	72
G. Pembahasan	73

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Instrumen	Penelitian	Variabel	Gaya
		Kepemimpinan Transformasional		36
Tabel 2.2		Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja		37
Tabel 2.3		Skor Pengukuran Skala Likert		38
Tabel 2.4		Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi		41
Tabel 3.1		Jajaran Sumber Daya Manusia		50
Tabel 4.1		Hasil Uji Validitas Intrumen Penelitian		62
Tabel 4.2		Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja		63
Tabel 4.3		Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian		64
Tabel 4.4		Hasil Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional		64
Tabel 4.5		Hasil Instrumen Poduktivitas Kerja		65
Tabel 4.6		Data Responden Berdasarkan Jabatan		66
Tabel 4.7		Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		66
Tabel 4.8		Data Responden Berdasarkan Usia		67
Tabel 4.9		Data Responden Berdasarkan Masa Kerja		67
Tabel 4.10		Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional		68
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi	Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional		69
Tabel 4.12		Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja		69
Tabel 4.13		Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja		70
Tabel 4.14		Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian		71
Tabel 4.15		Hasil Uji Linearitas		72
Tabel 4.16		Hasil Uji Hipotesis		73
Tabel 4.17		Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi		74
Tabel 4.18		Hasil Uji Korelasi		74
Tabel 4.19		Hasil Uji Regresi Linear Sederhana		75
Tabel 4.20		Hasil Uji Koefisien Determinasi		76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan ProduktivitasKerja	25
Gambar 2.1	Struktur Organisasi	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul bertujuan untuk menghindari adanya interpretasi lain yang dapat menimbulkan keberagaman persepsi dalam memahami skripsi ini. Oleh sebab itu, peneliti perlu menjelaskan beberapa istilah yang kiranya penting terkait dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta”, yakni:

1. Pengaruh

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata pengaruh memiliki makna daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dsb) yang berkuasa atau berkekuatan (gaib, dsb).¹ Menurut Suharsimi Arikunto istilah pengaruh menunjuk kepada korelasi atau hubungan sebab akibat, yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (menjadi akibat).²

Adapun yang dimaksud pengaruh dalam skripsi ini adalah daya yang muncul dari sesuatu sehingga memberikan dampak bagi yang menerimanya.

¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, edisi. III, cet. 10 (Jakarta Timur, PT. Balai Pustaka, 2011), hlm. 865.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi II* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 28.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pendekatan gaya (*style approach*) menekankan perilaku pemimpin.³ Kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.⁴ Menurut Burn, kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin/ atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan yang lainnya ke arah moral dan motivasi tinggi.⁵

Adapun yang dimaksud gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu sikap atau perilaku seorang pemimpin yang memiliki beberapa kriteria unik tertentu dalam mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

3. Produktivitas Kerja

Menurut kamus ilmiah populer “edisi lengkap”, produktivitas memiliki arti: kemampuan menghasilkan; daya hasil; kehasilan.⁶ Produktivitas bukanlah ukuran produksi atau keluaran yang diproduksi, tetapi produktivitas adalah ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam pencapaian hasil yang diinginkan.⁷

³ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan*, terj. Ati Cahyani, edisi ke-enam, cet. 1 (Jakarta Barat: PT Indeks, 2013), hlm. 73.

⁴*Ibid.*, hlm. 5.

⁵ Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*, cet. Ketiga (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), hlm. 192.

⁶ Tim Prima Pena, *Kamus Ilmiah Populer “Edisi Lengkap”*, cet. 1 (Surabaya: Gitamedia Press, 2006), hlm. 387.

⁷ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, cet. 2 (Bandung: CV. Mandar Maju, 2010), hlm. 7-8.

Adapun yang dimaksud dari produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuatu yang didasarkan pada efektivitas dan efisiensi dalam kurun waktu tertentu.

4. Pegawai

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dsb); pemerintah (negara); pabrik; urusan.⁸ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi pemerintah ataupun swasta, seperti perusahaan dan sebagainya.⁹

Adapun yang dimaksud dengan pegawai adalah orang yang bekerja, mendapat gaji dan berada di suatu instansi pemerintah ataupun swasta. Pegawai dalam penelitian ini adalah semua pegawai di BBPPKS Yogyakarta.

5. Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Yogyakarta merupakan unit pelaksana teknis kediklatan kementerian sosial yang bertujuan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja sosial pemerintah maupun masyarakat yang membawahi enam provinsi di Indonesia, yakni Daerah

⁸ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, hlm. 856.

⁹ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, edisi pertama (Jakarta: Modern English Press, 1991), hlm. 1115.

Istimewa Yogyakarta (DIY), Jawa Tengah (Jateng), Jawa Timur (Jatim), Bali, Nusa Tenggara Barat (NTB), Nusa Tenggara Timur (NTT).

Adapun yang dimaksud dari judul skripsi ini adalah pengaruh yang ditimbulkan dari proses kepemimpinan yang ditekankan pada sikap atau perilaku kepala BBPPKS Yogyakarta dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Pemimpin suatu organisasi secara *hierarki* menempati struktur *birokrasi* yang penting sekaligus rumit. Khususnya terkait dengan memimpin sumber daya manusia yang menjadi aset penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. Suatu organisasi harus memberikan tuntutan kepada sumber daya manusianya untuk bekerja secara optimal agar tujuan organisasi dapat dicapai, namun disisi lain juga harus memperhatikan dengan serius bahkan mengalokasikan beberapa hal dalam bentuk materi maupun non materi pada sumber daya manusianya. Dalam dunia organisasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap jalannya dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis sekaligus *urgent* sebagai penggerak dalam mencapai visi, misi serta tujuan organisasi. Kesesuaian sikap dan perilaku pemimpin yang diterapkan oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan organisasi tentu akan menghasilkan dampak positif, yakni optimalnya kinerja organisasi sehingga mencapai level produktivitas

kerja yang tinggi. Begitu pula dengan organisasi kepemerintahan, secara sistemik suatu organisasi kepemerintahan memiliki ketergantungan terhadap pegawainya.

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰ John Gardner, "Pemimpin memiliki kemampuan manajerial yang baik karena kepemimpinannya sebagai sebuah proses yang lebih dari sekedar menduduki jabatan formal".¹¹ Kepemimpinan tidak hanya tentang interaksi *lahiriyah* belaka, namun jauh lebih dalam daripada itu. Pemimpin harus mampu merangsang intelektualitas pengikutnya dan mengikat hatinya untuk senantiasa loyal dalam bekerja.

Indikasi keberhasilan instansi kepemerintahan adalah para pegawai senantiasa produktif bekerja. Untuk mencapai tingkat tersebut, maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat. Menurut Burn kepemimpinan transformasional lebih efektif dibanding kepemimpinan transaksional. Kekuatan kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuan dalam memengaruhi pengikut secara individual dan organisasi secara keseluruhan, penekanan yang kuat terhadap nilai dan kebutuhan individu.¹² Menurut penelitian Atika Prastika dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Manajer

¹⁰ Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, cet. VIII (Yogayakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm. 25.

¹¹ Muhammad AR, *Bunga Rampai Budaya, Sosial, & Keislaman* (Sleman: Ar-Ruzz Media, 2010), hlm. 190.

¹² Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik*, hlm. 190.

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal wat Tanwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”, bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan manajer terhadap produktivitas kerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan manajer terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,587%.¹³

Secara umum, produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Grenberg mengartikan produktivitas sebagai pertandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.¹⁴

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.¹⁵ Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi dari dalam diri setiap pegawai. Motivasi diri pegawai dapat ditumbuhkan dari pengaruh yang diberikan oleh pimpinannya. Lain daripada itu, BBPPKS Yogyakarta mempunyai nilai-nilai dasar kode etik yaitu: religius, integritas, anti korupsi,

¹³ Atika Parista, “*Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*” Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006).

¹⁴ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, cet. III (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm. 196.

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cet. 4 (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 124.

akuntabilitas, disiplin inisiatif dan produktif.¹⁶ Produktif dalam bekerja merupakan hal mendasar yang harus dilakukan oleh pegawai.

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Yogyakarta merupakan unit pelaksana teknis dibawah naungan kementerian sosial yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Sosial Masyarakat dan Tenaga Kerja Sosial Pemerintah dari 6 provinsi yang berada di area kerjanya, tentunya memiliki pegawai dengan latar belakang serta karakter yang beragam. Untuk mengelola dan memaksimalkan pegawai yang ada tentunya mesti didukung dengan kepemimpinan yang tepat agar setiap pegawai yang menjadi bagian dari BBPPKS Yogyakarta senantiasa efektif dan efisien dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub. Bagian Tata Usaha BBPPKS Yogyakarta, pimpinan BBPPKS Yogyakarta (Drs. Sugiyanto. M.Si) merupakan *role model* yang sesuai dengan pegawai BBPPKS Yogyakarta. Hal itu tercermin dari sikap beliau dalam berinteraksi dengan pengikutnya, beliau adalah orang yang sabar dalam menjalankan proses kepemimpinannya. Dalam memberikan arahan, pimpinan BBPPKS Yogyakarta tidak memaksakan pendapatnya untuk diterima oleh pengikutnya, namun beliau senantiasa menekankan bahwa musyawarah adalah keputusan terbaik.¹⁷

¹⁶ BBPPKS Yogyakarta, *Peraturan Kepala Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta Tentang Kode Etik Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakata*, tahun 2013.

¹⁷ Wawancara (diolah) dengan Suharyati (pegawai BBPPKS Yogyakarta), Kamis, 10 Maret 2016.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik meneliti sumber daya manusia di BBPPKS Yogyakarta, dimana kepemimpinan pimpinan BBPPKS Yogyakarta yang menekankan pada perilaku atau sikap luhur pimpinan dalam mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai kinerja yang optimal. Maka dari itu apakah dengan adanya pengaruh dari pimpinan BBPPKS Yogyakarta dapat memberikan sumbangsih terhadap produktivitas kerja pegawai di BBPPKS. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan dan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu: Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk menguji secara empiris apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan intelektual bagi Prodi Manajemen Dakwah serta bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi jurusan, penelitian ini merupakan salah satu media pembelajaran dalam bidang manajemen dakwah khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 2) Bagi lembaga, semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau gagasan baru dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Yogyakarta.

E. Kajian Pustaka

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai kajian pustaka:

Skripsi Sulfa Fariana, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogayakrta yang berjudul “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dilakukan pada tahun 2014. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan (1) Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi presentasenya 58,9% dan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship* sedang presentasenya sebesar 41,1 %. (2) Karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan tinggi presentasenya sebesar 62,2 %, sedang 36,7 %, dan rendah 1,1 %. (3) Ada pengaruh positif persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.¹⁸

Skripsi Suci Endah Dwi Nastiti, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produtivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta. Hasil penilitian menunjukkan variabel independen (nilai-nilai Islam dan budaya organisasi) hanya mampu menjelaskan variabel independen sebesar 75,4% sedangkan sebesar 24,6 % dijelaskan oleh variabel lain.¹⁹

Jurnal Emil Ryan Subhi dan Tri Yuniaty yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai variabel moderating dan kepemimpinan

¹⁸ Sulfa Fariana, “*Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*” Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2014).

¹⁹ Suci Endah Dwi Nastiti, “*Pengaruh Nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta*”. Skripsi, (Yogayakarta: Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2015).

transformasional secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰

Jurnal Bryan Johannes Tampi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.²¹

Dari beberapa kajian pustaka tersebut, peneliti akan mengembangkan penelitian-penelitian sebelumnya. Sehingga pada penelitian ini peneliti memberi judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Yang membedakan dari penelitian ini dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan dan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta.

²⁰ Emil Ryan Subhi dan Tri Yuniati, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating”, *“Jurnal Ilmu & Riset Manajemen”*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2014.

²¹ Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk.(Regional Sales Manado)”, *Journal “Acta Diurna”*, Vol. III No. 4 Tahun 2014.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Gaya Kepemimpinan Tranformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burn, kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin/ atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan yang lainnya kearah moral dan motivasi tinggi.²² Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dan menitikberatkan pada perilaku membantu transformasi antara individu dengan organisasi.²³ Pemimpin transformasional memiliki visi kolektif jelas, memiliki kemampuan mengkomunikasikan secara efektif terhadap seluruh pegawai, melalui berbagai cara, antara lain memberi contoh yang memberi inspirasi bahwa kepentingan organisasi lebih dari kepentingan individual. Pemimpin transformasional mampu mendorong pegawai lebih inovatif, mengambil resiko untuk pembaruan, tidak takut menggunakan cara diluar kebiasaan tetapi tetap etis mewujudkan visi kolektifnya.²⁴

²²Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik*, hlm. 185.

²³*Ibid.*, hlm. 192.

²⁴*Ibid.*, hlm. 188-189.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut pandangan Bass, ada empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, yakni:²⁵ *idealized influence, inspirational motivation, , intellectual stimulation, dan individual consideration.*

1) Pengaruh yang di idealkan (*idealized influence*)

Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan (*role model*) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang di kagumi pengikut dari pemimpinnya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana dia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani mitra kerjanya.

2) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Dalam menunjukkan aspek *Intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat pengikut bergairah untuk mengemukakan gagasannya.

²⁵ Djamarudin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 130-132.

3) Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan pengikutnya dan membantunya agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial anggota yang dipimpinnya. Pemimpin memfasilitasi kebutuhan psikologi pengikut yang ingin maju dan mengembangkan kreasinya. Dia mendukung keinginan pengikutnya untuk maju dan berkembang. Pemimpin menunjukkan rasa simpati pada permasalahan yang dihadapi pengikut.

4) Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak anggotanya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Bekerja bukan hanya saran untuk mendapatkan uang, melainkan juga sebuah wahana untuk menemukan kebermaknaan hidup. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya.

2. Tinjauan tentang Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam memperbincangkan mengenai pengertian produktivitas terdapat aneka penjabaran istilah, sebab belum ada keputusan tegas mengenai pengertian produktivitas yang digunakan secara umum. Menurut John Suprihanto Produktivitas adalah kemampuan perangkat sumber ekonomi yang menghasilkan sesuatu atau diartikan perbandingan antara perngorbanan/ *input* dengan penghasilan/ *output*.²⁶ Produktivas bertalian erat dengan hasil suatu pekerjaan, penyelesaian suatu tugas maupun *output* lainnya sebagai *impact* dari suatu sebab. Selain berkaitan dengan *output*, produktivitas juga memiliki korelasi dengan *input*. Dalam hukum *casualitas* (sebab-akibat), tidak akan diterima secara logis dari suatu akibat tanpa adanya sebab, sejalan dengan hal tersebut mekanisme *input-proses-output* merupakan suatu tatanan atau pola yang mampu dipahami secara rasional. Produktivitas juga melibatkan faktor sumber daya manusia sebagai pengelola daripada aktivitas manajemen yang terangkai dalam *input-proces-output*. Sumber daya manusia sepatutnya dikeloa dengan seoptimal mungkin agar memberikan hasil yang maksimal ketika melakukan aktivitas pekerjaanya maupun dalam berdayaguna diluar lembaga yang menaunginya.

²⁶ John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar* (BPPE: Yogyakarta, 1986), hlm. 17.

Sesuai laporan I Dewan Produktivitas Nasional 1983, dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “Mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”.²⁷ Dinamika kehidupan memang senantiasa bergerak secara *simultan*, untuk mengantisipasinya diperlukan suatu padangan hidup dan sikap yang terbiasa untuk tidak cepat merasa puas dengan hasil yang didapat namun berusaha untuk terus-menerus mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta menguatkan mentalitas sehingga akan termotivasi untuk menjadi *insan* kreatif, dinamis, kritis, aktif, serta memiliki mentalitas yang tangguh untuk berhadapan dengan hal-hal baru.

Secara umum, produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Grenberg mengartikan produktivitas sebagai pertandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.²⁸ Untuk mencapai hasil/ *output* yang maksimal diperlukan semangat, dedikasi, totalitas, loyalitas, dan segala sikap positif lainnya agar semua elemen yang bersangkutan dapat bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

²⁷ Sedarmayanti, *Restrukturasi dan Pemberdayaan Organisasi*, cet. 1 (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), hlm. 223.

²⁸ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, hlm. 196.

Seorang pemimpin memiliki peranan yang penting dalam membentuk karakter dengan semangat juang yang tiada tanding.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sudarmayanti dalam Triono menyatakan bahwa ciri-ciri individu yang produktif adalah sebagai berikut:²⁹

- 1) Tindakan yang konstruktif; seorang tenaga kerja harus konstruktifisme yaitu suatu pendekatan pembelajaran yang diberikan kesempatan untuk membangun rasa mereka sendiri apa yang sedang dipelajari dengan membangun internal atau hubungan antara ide-ide dan fakta yang diajarkan.
- 2) Percaya diri; adalah kondisi mental atau psikologis diri seseorang yang memberi keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat atau melakukan suatu tindakan. Orang yang tidak percaya diri memiliki konsep diri negatif, kurang percaya pada kemampuannya, karena itu sering menutup diri.
- 3) Tanggung jawab; kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

²⁹ Miftahul Jannah, *Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Adab dan Ilmu Budaya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2014), hlm. 34.

- 4) Cinta pada pekerjaan; kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan suka cita yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tengah kerja yang bersangkutan.
- 5) Mempunyai pandangan ke depan; seorang tenaga kerja harus memikirkan nasibnya untuk jangka panjang. Jika ada kesempatan untuk naik jabatan maka ia akan bertahan dan berusaha meraih tujuan itu secara maksimal.
- 6) Mampu menyelesaikan persoalan; seorang tenaga kerja harus memiliki kreativitas dan ide-ide dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan yang dihadapi. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat dikerjakan dengan baik.
- 7) Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan; tenaga kerja yang direncanakan untuk mengalami pemindahan kerja melalui rotasi kerja untuk melakukan tugas dan pekerjaannya memerlukan penambahan pengalaman, pengetahuan dan keahlian kerja dalam bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk memperoleh pengalaman, pengetahuan dan keahlian pada pribadi tenaga kerja dalam ruang lingkup yang luas, meskipun kurang mendalam, salah satu cara yang harus ditempuh manajemen adalah dengan jalan merotasikan tenaga kerja yang bersangkutan di beberapa pekerjaan yang akan menjadi

tanggung jawabnya. Dengan adanya pemindahan tersebut dengan lingkungan pekerjaan dan rekan kerja baru maka tenaga kerja harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya guna menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja yang baru.

- 8) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya; kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sukarna produktivitas kerja aparat administrasi negara atau pemerintah di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu:³⁰

- 1) Kapabilitas/ kemampuan serta ketangkasan daripada seluruh aparat administrasi negara itu sendiri. Walaupun kepemimpinan dalam administrasi negara itu cukup efektif tetapi apabila aparat administrasi negara itu tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, maka produktivitas itu tidak dapat diwujudkan.

³⁰ Sukarna, *Kepemimpinan Dalam Administrasi II*, cet. I (Bandung: Mandar Maju, 1993), hlm. 43-46.

- 2) Produktivitas kerja dipengaruhi pula oleh *managerial skill* daripada para *manager* yang meliputi *planning skill*, *organizing skill*, *actuating skill* dan *controlling skill*.
- 3) Lingkungan kerja baik lingkungan manusia maupun lingkungan tempat bekerja juga merupakan salah satu faktor penentu untuk terlaksananya produktivitas kerja itu.
- 4) Lingkungan masyarakat luas juga menentukan tingkat produktivitas kerja daripada aparat administrasi negara. Masyarakat luas yang menentang terhadap aparat administrasi negara, maka aparat administrasi negara itu tidak akan dapat melaksanakan pekerjaan secara produktif untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat itu sendiri, disebabkan aparat administrasi negara itu tadi waktu dan peluang yang ada digunakan untuk membuat ketentuan-ketentuan didalam masyarakat.
- 5) Insentif atau gaji daripada aparat administrasi negara itu juga memperngaruhi terhadap produktivitas kerja. Gaji para birokrat/pegawai negeri yang terlampaupu lemah tidak akan mendorong terhadap lahirnya produktivitas kerja, mengingat perasaan, pikiran dan kehendak para pegawai negeri itu tidak terkosentrasican terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian produktivitas waktu, produktivitas tenaga kerja, produktivitas uang, produktivitas bahan yang digunakan untuk

melaksanakan pekerjaan itu tidak tercapai. Oleh karena itulah untuk mewujudkan produktivitas kerja daripada aparat administrasi negara, salah satu faktor ialah gajinya harus memadai untuk kebutuhan dirinya, keluarganya dalam hidup dan kehidupannya.

- 6) Motivasi yang timbul daripada para pegawai itu sendiri, bukan yang bersifat eksternal saja tetapi yang paling utama yang bersifat internal untuk meraih prestasi kerja yang tinggi. Sehingga akan membawa kemajuan terhadap kegiatan-kegiatan administrasi; tanpa adanya motivasi yang bersifat internal yang kuat daripada setiap aparat administrasi negara untuk melakukan kegiatan-kegiatan didalam negara, maka jangan mengharap terwujudnya produktivitas kerja yang tinggi.
- 7) Produktivitas kerja dipengaruhi juga oleh faktor disiplin dairpada tenaga kerja itu sendiri. Didalam administrasi negara disiplin kerja itu dipengaruhi pula oleh disiplin ideologi, disiplin konstitusi, dan disiplin nasional. Tanpa adanya kedisiplinan nasional daripada seluruh aparat administrasi negara dan seluruh eselon maka akan sulit pula mewujudkan produktivitas nasional.
- 8) Produktivitas kerja administrasi negara juga dipengaruhi oleh keadaan politik atau keamanan dan ketertiban didalam negara. Suatu negara yang dalam keadaan perang maka sudah barang tentu kapasitas dan produktivitas administrasi negara itu akan

menurun, mengingat seluruh potensi yang ada akan digunakan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban didalam negara dan menangkal musuh dari pihak luar.

- 9) Persatuan dan kesatuan daripada bangsa itu yang menjadi salah satu unsur terwujudnya daripada suatu negara dan terbentuknya administrasi negara juga mempengaruhi terhadap produktivitas administrasi negara.
- 10) Kebudayaan daripada suatu bangsa atau masyarakat juga mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.
- 11) Pendidikan dan pengalaman kerja daripada para pegawai administrasi negara juga mempengaruhi terhadap produktivitas kerja. Administrasi negara yang memiliki pegawai kurang pendidikan dan pengalaman didalam segala tingkatan, maka akan sulit mendapat produktivitas kerja.
- 12) Produktivitas kerja dipengaruhi pula disamping faktor-faktor tersebut diatas ialah oleh kesehatan daripada pegawai itu sendiri. Kesehatan jasmani dan rohani dipengaruhi oleh lingkungan yang berada didalam administrasi negara itu.
- 13) Fasilitas kerja yang tersedia cukup relevan untuk mendukung terselenggaranya produktivitas kerja didalam administrasi negara. Tanpa fasilitas yang memadai produktivitas itu tidak dapat terselenggara.

- 14) Tingkat produktivitas administrasi negara dipengaruhi pula oleh sistem administrasi negara itu. Sistem kediktatoran dalam administrasi negara tidak akan dan tidak pernah melahirkan produktivitas kerja yang tinggi daripada aparat administrasi negara.
3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja

Kepemimpinan merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pemimpin yang memiliki kriteria unik tertentu dalam mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin memiliki peran sentral dalam memberikan instruksi kepada bawahanya untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin khususnya pimpinan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta, khusunya metode-metode yang berkaitan dengan pemberian motivasi kepada para bawahannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, menyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi.³¹ Dalam hal ini para pengikut mendapatkan motivasi inspirasional dari pemimpinnya. Pemimpin mampu menginspirasi pegawai dalam bekerja, mengajak pengikut untuk mewujudkan impian

³¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 131.

bersama agar kehidupan mereka menjadi bermakna. Bekerja tidak hanya menjadi alat untuk mencari nafkah belaka, tetapi juga merupakan media untuk menemukan kebahagiaan dalam hidup. Motivasi inspirasional yang diberikan oleh pemimpin kepada pengikutnya untuk menumbuhkan motivasi diri pengikut menunjukkan bahwa motivasi kerja aparatur administrasi negara atau pemerintah dipengaruhi oleh kepemimpinan pimpinannya yang merupakan salah satu sifat mulia seorang pemimpin.

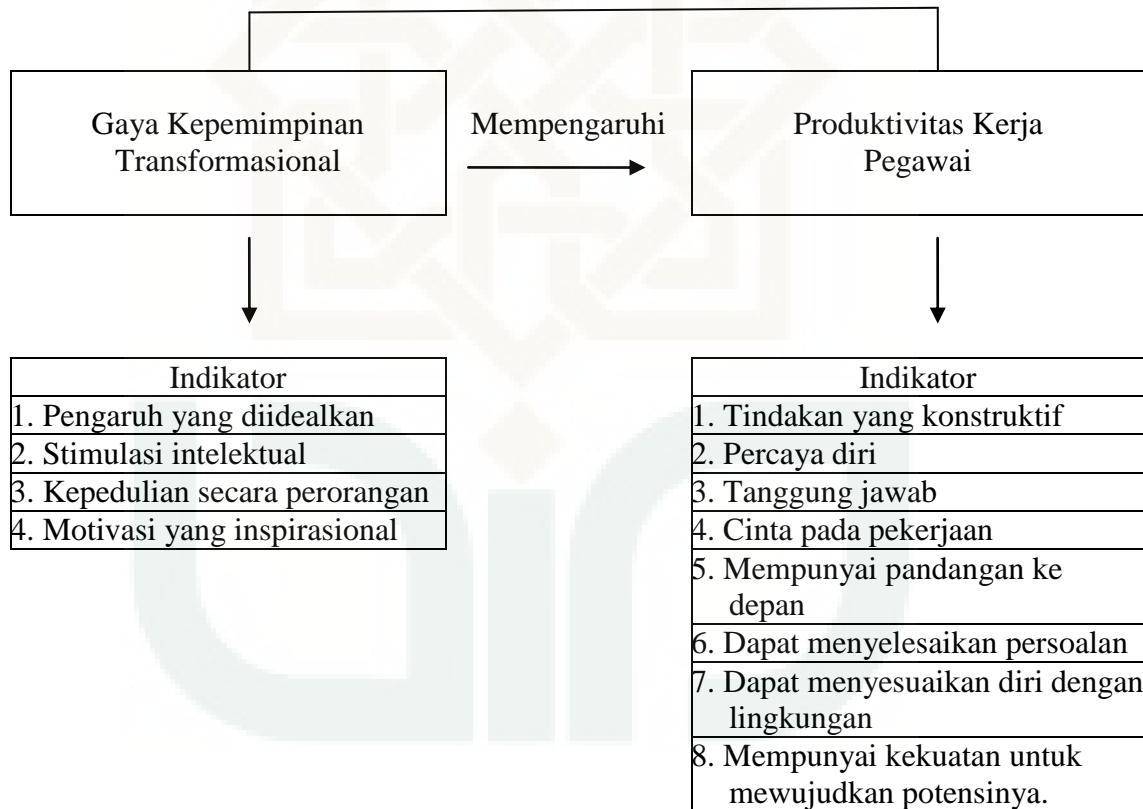
Produktivitas kerja pegawai merupakan bagian penting dalam mewujudkan cita-cita organisasi pemerintah. Produktivitas kerja bukan hanya menjadi kepentingan organisasi. Produktivitas kerja pegawai bukan hanya untuk menyejahterakan organisasi saja, melainkan juga sebagai alat untuk memberikan kesejahteraan bagi pegawai dalam kegiatan sehari-hari lewat kepuasan kerja, insentif dan lain sebagainya sebagai dampak dari produktivitas kerja yang dilakukan. Menurut Sudarmayanti dalam Triono menyatakan bahwa ciri-ciri individu yang produktif adalah sebagai berikut:³² tindakan yang konstruktif, percaya diri, tanggung jawab, cinta pada pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peran penting dalam menumbuhkan motivasi diri bawahannya, sehingga dengan adanya dorongan dari dalam diri yang kuat para pengikutnya akan bekerja secara

³² Miftahul Jannah, *Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan dan Pengaruhnya Terhadap Poduktivitas Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, hlm. 34.

efektif dan efisien sehingga mampu bertindak secara konstruktif bagi organisasi dan mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat dikembangkan kerangka berpikir yang menjadi dasar penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1
Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.³³ Untuk menguji ada atau tidak adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Maka dapat dirumuskan dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BBPPKS Regional III Yogyakarta.

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BBPPKS Regional III Yogyakarta.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, cet ke-15 (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 96.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah memahami maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini penyusun menjabarkan menjadi lima bab sebagai berikut:

1. Bab pertama, pada bagian ini terdapat pendahuluan yang berisi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hubungan variabel penelitian, hipotesis penelitian dan sistematika pembahasan.
2. Bab kedua, diuraikan mengenai metode penelitian yang berisis tentang jenis dan sifat penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definsisi operasional penelitian, dan instrumen penelitian.
3. Bab ketiga, pada fase ini akan diuraikan tentang gambaran umum lembaga yang diteliti yakni Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta, visi-misi, struktur organisasi, fungsi dan tugas personel.
4. Bab keempat, bab ini merupakan isi pokok dari skripsi yang mencangkup penelitian dan pembahasan yang merupakan hasil analisa data yang telah dilakukan.
5. Bab kelima, berisi kesimpulan, saran dan penutup. Pada akhir skripsi ini dicantumkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang sekiranya dibutuhkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji secara empiris dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan (BBPPKS) Regional III Yogyakarta.

B. Saran

1. BBPPKS Yogyakarta, kepemimpinan pimpinan BBPPKS Yogyakarta haruslah dipertahankan, namun juga harus dikembangkan agar senantiasa menjadi teladan yang baik bagi seluruh pegawai BBPPKS Yogyakarta.
2. Peneliti selanjutnya, diharapkan memperhatikan variabel-variabel lain terkait dengan variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti komunikasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamarudin, *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi II*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Arisanthi, Ni Kadek Desy dan I Gusti Salit Ketut Netra, “*Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat*” Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, tt.
- Fariana, Sulfa, “*Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*” Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2014.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Statistik (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Jannah, Miftahul, “*Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan dan Pengaruhnya Terhadap Poduktivitas Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogakata*” Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Adab dan Ilmu Budaya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2014.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, ed. IV, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2011.
- Nastiti, Suci Endah Dwi, *Pengaruh Nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta*. Skripsi, Yogayakarta: Fakutas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2015.
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, cet. I, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Nazir, Moh., *Metode Penelitian*, cet. VII, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Northouse, Peter G., *Kepemimpinan*, terj. Ati Cahyani, Jakarta Barat: PT Indeks, 2013.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta Timur: PT. Balai Pustaka, 2011.

PPL PLS UNY, Tim, "Praktek Pengamalan Lapangan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Yogyakarta Desa Purwomartani Kecamatan Kalasan Kabupaten Sleman", Laporan Akhir, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Tahun 2015.

Prima Pena, Tim, *Kamus Ilmiah Populer "Edisi Lengkap"*, Surabaya: Gitamedia Press, 2006.

R, Muhammad A., *Bunga Rampai Budaya, Sosial & KeIslamam*, Sleman: Ar-Ruzz Media, 2010.

Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Subhi, Emil Ryan dan Tri Yunianti, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating", "Jurnal Ilmu & Riset Manajemen", Vol. 3 No. 2 Tahun 2014.

Salim, Peter dan Yenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 1991.

Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, cet. 2 Bandung: CV. Mandar Maju, 2010.

Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*, cet ketiga (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.

Sedarmayanti, *Restrukturasi dan Pemberdayaan Organisasi*, cet. 1 (PT. Refika Aditama: 2014.

Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.

Sudarmanto, Gunawan, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.

Sudjana, *Metode Statistika ke 6*, Bandung: Tarsito, 1996.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, cet. 21, Bandung: Alfabeta, cv., 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, cet. IV, Bandung: Alfabeta, cv., 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif , dan R & D*, cet. 15, Bandung: Alfabeta, 2012.

Sukarna, *Kepemimpinan Dalam Administrasi II*, cet. I, Bandung: Mandar Maju, 1993

Suprihanto, John, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPPE: Yogyakarta, 1986.

Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogayakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.

Tampi, Bryan Johannes, "Penagruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk", *Journal "Acta Diuma"*, Vol. III No. 4 Tahun 2014.

Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, cet. 1 Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009.

Trihendradi, C., *Langkah Praktis Menguasai Statistik untuk Ilmu Sosial dan Kesehatan Konsep dan Penerapannya menggunakan SPSS*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2013.

Yamin, Sofyan., Heri Kurniawan, *Structural Equation Modeling Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel – PLS*, Jakarta: Salemba Infotek, 2009.

Yogyakarta, BBPPKS, *Peraturan Kepala Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakata Tentang Kode Etik Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakata*, tahun 2013.

Kueisioner Penelitian

KUEISONER

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam Sejahtera.

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya untuk mengetahui produktivitas kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Saya sangat mengahargai kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini. Saya menjamin kerahasiaan terkait dengan kuesioner. Hasil penelitian semata-mata digunakan untuk tujuan penelitian dan bukan komersial.

Bantuan serta pastisipasi anda sangat berarti untuk saya dan semoga bermanfaat untuk menambah wawasan kita serta menjadi amal kebaikan dan diterima oleh Tuhan Yang Maha Esa. Atas kerja sama dan kesediaannya saya haturkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 02 April 2016

Hormat saya,

Muh. Fauzin Abadi
NIM. 11240057

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL
(BBPPKS) REGIONAL III YOGYAKARTA**

A. Identitas Responden

Petunjuk : mohon memberi tanda silang (x) pada pilihan identitas responden sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Nama : ...
2. Jenis Kelamin : ...
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Jabatan : ...
4. Usia :
 - a. 20 - 30 Tahun
 - b. 31 - 40 Tahun
 - c. 41 - 50 Tahun
 - d. 51 - 60 Tahun
5. Masa Kerja :
 - a. 1 - 10 Tahun
 - b. 11 - 20 Tahun
 - c. 21 - 30 Tahun
 - d. 31 - 40 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon mengisi salah satu daftar pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda cetang (✓) pada opsi yang paling sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju	STS	: Sangat Tidak Setuju
N	: Netral		

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS
1	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta menanamkan kepercayaan diri yang kuat kepada saya.					
2	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta mengabaikan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok.					
3	Sikap Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta membangun rasa hormat saya kepadanya.					
4	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta mencari perspektif yang berbeda dalam menyelesaikan masalah.					
5	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta menyarankan cara-cara baru dalam melihat bagaimana menyelesaikan tugas.					
6	Kepala BBPPKS Regional III memberikan apresiasi terhadap saran maupun kitik untuk pekerjaan maupun tugas yang saya lakukan.					
7	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta meluangkan waktu untuk memberi tahu bagaimana mengerjakan sesuatu.					
8	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta memperhatikan perbedaan kemampuan dan aspirasi terhadap sesuatu dalam kelompok saya.					
9	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta menumbuhkan semangat dalam pekerjaan dan tugas saya.					
10	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta bicara optimis mengenai masa depan.					
11	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta pandai mengarahkan pada visi kedepan.					
12	Kepala BBPPKS Regional III Yogyakarta menekankan keyakinannya bahwa target-target akan tercapai.					

Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha mengasah kemampuan dan memperdalam pengetahuan di bidang saya.					
2	Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat saling mendukung dalam bekerja di BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
3	Dengan mengikuti kegiatan organisasi profesi yang diadakan BBPPKS Regional III Yogyakarta, saya mendapat wawasan baru dalam bekerja.					
4	Saya berusaha berbagi dan bertukar gagasan dengan sesama anggota BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
5	Saya menanamkan semangat yang tinggi agar dapat membawa energi yang besar bagi rekan kerja di BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
6	Rekan kerja saya dapat memberikan dukungan dan dorongan yang dapat membangun rasa percaya diri dalam bekerja di BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
7	Dengan penuh rasa tanggung jawab, saya melaksanakan tugas di BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan tugas di BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
9	Saya menanamkan tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai target di BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
10	Saya berusaha memahami pekerjaan yang akan dilakukan agar timbul rasa cinta pada pekerjaan di BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
11	Saya mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja sesuai dengan bidang saya.					
12	Untuk mencapai target kerja, saya berusaha tekun dalam bekerjadan menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi.					
13	Saya memiliki ketekunan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di BBPPKS Regional III Yogyakarta.					
14	Saya melakukan evaluasi terhadap tugas dan pekerjaan yang saya kerjakan di BBPPKS					

	Regional III Yogyakarta.				
15	Saya dapat belajar dari pengalaman dan berusaha percaya diri untuk memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas di BBPPKS Regional III Yogyakarta.				
16	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan BBPPKS Regional III Yogyakarta.				
17	Saya menikmati pekerjaan dan tugas yang ada di BBPPKS Regional III Yogyakarta.				
18	Untuk meningkatkan prestasi kerja, saya mengoptimalkan waktu dan menggunakan fasilitas di BBPPKS Regional III Yogyakarta.				
19	Saya bekerja untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik di BBPPKS Regional III Yogyakarta.				
20	Saya melaksanakan pekerjaan dan tugas dengan baik di BBPPKS Regional III Yogyakarta.				

Terima kasih atas partisipasinya

Hasil Kuesioner Penelitian

37	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	45
38	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	38
39	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
40	4	2	4	2	5	5	4	5	5	4	5	4	49
41	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	39
42	5	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	48
43	4	2	4	3	5	5	3	3	4	5	5	4	47
44	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	41
45	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	44
46	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	53
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
48	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52
49	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	48
50	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	53
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
54	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	38
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	44
57	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	49
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
61	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	52
62	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
63	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
64	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	49
65	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
66	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52
67	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46

Uji Validitas dan Realiabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GKT1	43,7463	18,556	,694	,804
GKT2	44,2537	19,768	,289	,848
GKT3	43,8209	20,816	,476	,824
GKT4	44,1642	21,139	,246	,841
GKT5	43,8955	20,216	,467	,823
GKT6	43,7910	20,380	,512	,821
GKT7	44,0896	19,083	,577	,814
GKT8	44,0896	19,265	,567	,815
GKT9	43,7164	18,873	,645	,809
GKT10	43,7164	20,024	,532	,819
GKT11	43,8209	19,301	,635	,811
GKT12	43,7463	20,526	,477	,823

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	12

Uji Validitas Dan Realiabilitas Variabel Produktifitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	80,5522	32,948	,482	,883
PK2	80,6418	32,627	,454	,884
PK3	80,7313	33,472	,302	,889
PK4	80,5821	33,308	,375	,886
PK5	80,6866	33,249	,398	,885
PK6	80,8209	33,452	,325	,888
PK7	80,5224	32,647	,526	,881
PK8	80,6119	31,938	,650	,878
PK9	80,6716	32,224	,596	,879
PK10	80,5522	32,251	,570	,880

PK11	80,7910	32,380	,554	,880
PK12	80,6418	32,658	,504	,882
PK13	80,6866	32,825	,536	,881
PK14	80,7313	32,715	,597	,880
PK15	80,6716	33,103	,513	,882
PK16	80,7015	32,697	,620	,879
PK17	80,7015	31,879	,604	,879
PK18	80,7164	33,358	,424	,884
PK19	80,7313	32,199	,607	,879
PK20	80,5522	32,675	,497	,882

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	20

Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GKT1	67	1,00	5,00	4,1493	,70181
GKT2	67	1,00	5,00	3,6418	,98013
GKT3	67	3,00	5,00	4,0746	,50192
GKT4	67	2,00	5,00	3,7313	,70886
GKT5	67	2,00	5,00	4,0000	,62765
GKT6	67	2,00	5,00	4,1045	,55417
GKT7	67	2,00	5,00	3,8060	,72276
GKT8	67	2,00	5,00	3,8060	,70149
GKT9	67	2,00	5,00	4,1791	,69468
GKT10	67	2,00	5,00	4,1791	,60114
GKT11	67	2,00	5,00	4,0746	,63517
GKT12	67	3,00	5,00	4,1493	,55742
Valid N (listwise)	67				

Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	67	3,00	5,00	4,3582	,51350
PK2	67	2,00	5,00	4,2687	,59243
PK3	67	2,00	5,00	4,1791	,62584
PK4	67	3,00	5,00	4,3284	,56106
PK5	67	3,00	5,00	4,2239	,54553
PK6	67	1,00	5,00	4,0896	,59623
PK7	67	3,00	5,00	4,3881	,52093
PK8	67	3,00	5,00	4,2985	,52267
PK9	67	3,00	5,00	4,2388	,52482
PK10	67	3,00	5,00	4,3582	,54220
PK11	67	3,00	5,00	4,1194	,53718
PK12	67	3,00	5,00	4,2687	,53886
PK13	67	3,00	5,00	4,2239	,48682
PK14	67	3,00	5,00	4,1791	,45810
PK15	67	3,00	5,00	4,2388	,46350
PK16	67	3,00	5,00	4,2090	,44508
PK17	67	2,00	5,00	4,2090	,56508
PK18	67	3,00	5,00	4,1940	,49966
PK19	67	3,00	5,00	4,1791	,52006
PK20	67	3,00	5,00	4,3582	,54220
Valid N (listwise)	67				

Analisis Deskriptif Responden

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KABID/ KABAG	3	4,5	4,5	4,5
Kasubag/ Kasek	4	6,0	6,0	10,4
Valid Staff/ Pelaksana	60	89,6	89,6	100,0
Umum				
Total	67	100,0	100,0	

JK					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Laki-laki	32	47,8	47,8	47,8
	Perempuan	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Usia					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	31-40	8	11,9	11,9	11,9
	41-50	31	46,3	46,3	58,2
	51-60	28	41,8	41,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

MaKer					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 -10	6	9,0	9,0	9,0
	11-20	13	19,4	19,4	28,4
	21-30	39	58,2	58,2	86,6
	31-40	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	GK	PK
N	67	67
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	47,8955	84,9254
Std. Deviation	4,82146	6,01340
Absolute	,128	,137
Most Extreme Differences		
Positive	,092	,137
Negative	-,128	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z	1,047	1,120
Asymp. Sig. (2-tailed)	,223	,163

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * GKT	(Combined)	818,346	23	35,580	2,137	,016
	Linearity	254,579	1	254,579	15,291	,000
	Deviation from Linearity	563,767	22	25,626	1,539	,112
	Within Groups	715,922	43	16,649		
Total		1534,269	66			

Uji Hipotesis

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396,010	1	396,010	12,931
	Residual	1990,617	65	30,625	
	Total	2386,627	66		

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), GK

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,166	,153	5,53397

a. Predictors: (Constant), GK

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	60,592	6,800		8,910
	GK	,508	,141	,407	3,596

a. Dependent Variable: PK

Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,166	,153	5,53397

a. Predictors: (Constant), GK

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Muh. Fauzin Abadi
Tempat, Tgl. Lahir : Tulungagung, 10 September 1992
Alamat : RT/ RW01/02, Dusun Jatirejo, Desa Tenggur
Kec. Rejotangan, Kab. Tulungagung.
Nama Ayah : H. Mudawai
Nama Ibu : Hj. Masyitoh

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Tarbiyatul Islamiyyah 1999 - 2005
2. UPTD SMPN 1 Mojo Kediri 2005 - 2008
3. UPTD SMAN 1 Mojo Kediri 2008 - 2011

C. Contact Person

1. *Handphone* : 085649745013
2. *Email* : vaoozeenabadee@yahoo.com

Yogyakarta, 06 Juni 2016

Mohammad Fauzin Abadi
NIM. 11240057