

**ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI
ADMINISTRASI DI KANTOR PUSAT ADMINISTRASI
KAMPUS POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nailul Authar

NIM. 210802064

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
TAHUN 2026**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nailul Authar
NIM : 210802064
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Banda Aceh, 30 Oktober 2003
Alamat : Gp. Beurawe. Kecamatan Kuta Alam. Kota
Banda Aceh

Dengan ini menyatakan secara sadar dan penuh tanggung jawab bahwa skripsi yang saya susun merupakan hasil kerja dan pemikiran saya sendiri. Dalam proses penyusunan karya ilmiah ini, saya menyatakan bahwa:

1. Saya tidak mengambil atau meniru gagasan pihak lain tanpa kemampuan untuk mengolah, mengembangkan, serta mempertanggungjawabkannya secara ilmiah.
2. Saya tidak menjiplak atau menyalin karya tulis orang lain dalam bentuk apa pun.
3. Saya tidak menggunakan karya, data, maupun pemikiran pihak lain tanpa mencantumkan sumber rujukan yang sah atau tanpa memperoleh izin dari pemilik karya.
4. Saya tidak melakukan rekayasa, perubahan, maupun pemalsuan terhadap data penelitian.
5. Seluruh isi skripsi ini dikerjakan secara mandiri dan saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas isi dan konsekuensinya.

Apabila di kemudian hari terdapat klaim atau tuntutan dari pihak lain terkait keaslian karya ini, dan setelah dilakukan pembuktian secara akademik terbukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 11 Januari 2026

Yang Menyatakan,



NAILULAUTHAR
NIM. 210802064

**ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI KANTOR
PUSAT ADMINISTRASI KAMPUS POLITEKNIK NEGERI
LHOKSEUMAWE**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

NAILULAUTHAR

NIM. 210802064

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

A Disetujui untuk munaqasyah kan oleh:

Pembimbing



Muhammad Thalal, Lc., M. Si., M. Ed.

NIP. 197810162008011011

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG

**ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS
KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI KANTOR PUSAT ADMINISTRASI
KAMPUS POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE**

SKRIPSI

NAILUL AUTHAR

210802064

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu
Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai
Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Program Studi Ilmu
Administrasi Negara

Pada Hari /Tanggal: Jumat, 23 Januari 2026

Banda Aceh,

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Muhammad Thalal, Lc. M.Si., M.Ed.

Nip : 197810162008011011

Sekretaris

Shafiyur Rahman, S.A.P

Nip. -

Penguji I

Zakki Fuad Khalil, S.IP., M.Si

Nip : 199011192022031001

Penguji II

Mardani Malemi, S.Fil.L., M.A.P

Nip : 198105052011011004

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Prof. Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag.

NIP. 197403271999031005

ABSTRAK

Studi ini mengkaji peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe, dengan berangkat dari permasalahan rendahnya optimalisasi kinerja administratif yang dipengaruhi oleh pola kepemimpinan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 pegawai administrasi sebagai responden, yang didukung oleh observasi dan telaah dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana untuk memperoleh gambaran empiris yang komprehensif terhadap permasalahan yang diteliti. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,203. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan sebesar 20,3% variasi efektivitas kinerja pegawai administrasi, sementara sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Peningkatan efektivitas kinerja tercermin dari meningkatnya motivasi kerja, komitmen organisasi, kemampuan pegawai dalam memenuhi standar kerja, serta kontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan institusi. Dimensi kepemimpinan transformasional yang paling dominan terlihat pada aspek motivasi inspirasional dan pengaruh ideal, yang mampu membangun kepercayaan, loyalitas, serta kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab profesionalnya. Temuan ini menegaskan bahwa hasil analisis pada Bab IV telah menjawab rumusan masalah penelitian, sekaligus memperkuat kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor strategis dalam mendorong efektivitas kinerja pegawai administrasi, sehingga direkomendasikan agar pimpinan institusi secara konsisten menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional sebagai upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas tata kelola administrasi dan pencapaian tujuan Politeknik Negeri Lhokseumawe.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kinerja, Pegawai Administrasi, Pendekatan Kuantitatif

ABSTRAK

This study examines the role of transformational leadership in improving the effectiveness of administrative staff performance at the Central Office of the Lhokseumawe State Polytechnic Campus, starting from the problem of low optimization of administrative performance influenced by leadership patterns within the organization. This study uses a quantitative design with a descriptive-analytical approach. Research data were obtained through distributing questionnaires to 65 administrative staff as respondents, supported by observation and documentation review. Data analysis was carried out through the stages of instrument testing, classical assumption testing, and simple linear regression analysis to obtain a comprehensive empirical picture of the problem studied. The results of the data analysis indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on the effectiveness of administrative staff performance, as evidenced by a significance value <0.05 and a coefficient of determination (R^2) of 0.203. This finding indicates that transformational leadership is able to explain 20.3% of the variation in the effectiveness of administrative staff performance, while the remaining 79.7% is influenced by other factors outside the research model. Increased performance effectiveness is reflected in increased work motivation, organizational commitment, employee ability to meet work standards, and active contributions to achieving institutional goals. The most dominant dimensions of transformational leadership are seen in the aspects of inspirational motivation and idealized influence, which are able to build trust, loyalty, and employee awareness of their professional responsibilities. This finding confirms that the results of the analysis in Chapter IV have answered the formulation of the research problem, while strengthening the conclusion that transformational leadership is a strategic factor in encouraging the effectiveness of administrative employee performance, so it is recommended that institutional leaders consistently apply transformational leadership values as a continuous effort to improve the quality of administrative governance and achieve the goals of the Lhokseumawe State Polytechnic.

Keywords: Transformational Leadership, Performance Effectiveness, Administrative Staff, Qualitative Approach

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum wr. wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, kasih sayang, dan pertolongan-Nya, sehingga di tengah segala kelemahan dan keterbatasan yang dimiliki, peneliti dapat menyelesaikan karya ini dengan baik. Meskipun banyak rintangan dan kegelisahan yang menyertai setiap langkah, namun dengan kuasa-Nya, Allah senantiasa memberikan kekuatan dan jalan keluar, bahkan di saat peneliti hampir menyerah.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam, Nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang dengan seluruh jiwa dan raganya demi menyelamatkan umat dari kegelapan. Meski dihina, disakiti, bahkan ditinggalkan oleh orang-orang terdekatnya, beliau tetap tegar dalam membawa cahaya Islam hingga ke seluruh penjuru dunia. Semoga kita semua dapat meneladani akhlaknya, mengikuti jejak perjuangannya, dan memperoleh syafaatnya di Yaumul Akhir kelak. Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.

Skripsi yang berjudul “Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe” merupakan sebuah karya tulis ilmiah sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Menyadari keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, peneliti memahami bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dalam proses penulisannya, skripsi ini telah banyak memperoleh masukan, arahan, gagasan, doa, serta dorongan semangat dari berbagai kalangan. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan ketulusan hati, peneliti menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian karya ini.

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Dr. Muji Mulia, M.Ag., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sekaligus Penasehat Akademik.
3. Muazzinah, M.P.A., Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Terima Kasih Kepada Bapak Muhammad Thalal, Lc., M.Si., M.Ed. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sekaligus pembimbing I yang merupakan pembimbing tunggal saya. Terimakasih Bapak sudah mau membimbing saya dan meluangkan waktu, tenaga, dan saran untuk memberikan bimbingan kepada saya di tengah sibuknya kegiatan harian. Semoga Allah SWT selalu memberikan bapak kesehatan.
5. Terima kasih kepada Ferry Setiawan, S.E., Ak., M.Si selaku validator kuesioner Terima kasih saya ucapkan kepada Bapak yang telah bersedia membimbing saya, serta meluangkan waktu, tenaga, dan memberikan

berbagai masukan dalam mevalidasi kuesioner peneliti yang sangat berarti selama proses bimbingan ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan bapak kesehatan.

6. Terima kasih kepada seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah senantiasa memberikan ilmu pada saat perkuliahan berlangsung.
7. Terima kasih kepada Direktur Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe Bapak Dr (C). Ir. Rizal Syahyadi, S.T., M.Eng., IPM., ASEAN.Eng yang telah menerima saya penelitian di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe dan terima kasih juga responden Pegawai Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe yang telah meluangkan waktu dan tenaga yang telah berkontribusi mengisi kuesioner peneliti semoga responden yang terhormat di permudah segala urusan.
8. Karya ini saya persembahkan dengan segala kerendahan hati kepada Ayahanda Indra Gunawan, S.T dan Ibunda Nurul Baiti, S.Pd, dua sosok yang dengan ikhlas mengorbankan lelah, waktu, dan doa tanpa pernah meminta balasan. Ya Allah, saksikanlah bahwa di balik setiap langkahku yang tertatih dan hampir menyerah, selalu ada cinta orang tua yang tak pernah putus memelukku dalam doa. Ampunilah aku jika hingga hari ini belum mampu membalas segala pengorbanan mereka, belum sepenuhnya menjadi kebanggaan, dan sering lalai mensyukuri keberadaan mereka.

Semoga karya sederhana ini menjadi saksi bakti, dan semoga engkau membalas setiap tetes lelah Ayah dan Ibu dengan kesehatan, keberkahan, serta pahala yang tak terputus di dunia dan akhirat. Terimakasih untuk semua hal apapun itu Ayah, Ibu.

9. Kepada adik-adik saya tersayang Najwa Ulfiah dan Ufaira Nur Afifah kalian adalah sosok saudara kandung yang terbaik yang telah memberikan dukungan selama ini kepada peneliti semoga di berikan kebahagiaan dunia dan akhirat.
10. Teruntuk keluarga Alm. H.Ibrahim Basyah dan Alm. M. Nur Mahmud, yang senantiasa melangitkan doa-doa baik, memberikan dukungan dan cinta kasihnya selama ini. Sungguh luar biasa nikmat menjadi cucu pertama dari dua belah keluarga ini, namun terimakasih untuk kesempatan berharga yang tidak akan penulis dapatkan dari pengalaman manapun. Bunda, Oom, Cecek, serta adik-adik sepupu ku, *Love u more Fams*
11. Teruntuk teman seperjuangan, T.M. Fajar Ramadhan, Terimakasih telah berprogres seiringan dengan penulis baik selama masa perkuliahan ataupun proses penyusunan skripsi.
12. Terakhir, terimakasih kepada diri saya sendiri Nailul Authar. Apresiasi sebesar besarnya karena telah mampu melewati badai yang datang lalu berusaha dengan keras dan tidak menyerah di tengah perjalanan kuliah disaat banyak orang meninggalkan dan merendahkan proses untuk mencapai titik ini serta dapat berusaha sampai menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
LEMBAR PENGESAHAN JUDUL.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian.....	6
1.4.Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Tinjauan Pustaka A . R . - R . A . N . I . R . Y	8
2.2. Pengertian Kepemimpinan	11
2.2.1. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	13
2.2.2. Evolusi Teori Kepemimpinan.....	14
2.2.3. Fungsi dan Peran Kepemimpinan dalam Organisasi.....	14
2.2.4. Kepemimpinan dalam Konteks Administrasi Publik	16
2.2.5. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi	17
2.3. Landasan Teori	19

2.3.1. Indikator Kepemimpinan Transformasional	19
2.3.2. Indikator Efektivitas Kinerja Pegawai	23
2.4. Kerangka Konsep	31
BAB III	33
METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1. Desain Penelitian	33
3.2. Definisi Operasional	33
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.4. Populasi dan Sampel	36
3.5. Sumber Data	36
3.5.1. Data Primer	36
3.5.2. Data Sekunder	37
3.6. Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Instrumen Penelitian	39
3.7.1. Uji Validitas	39
3.7.2. Uji Reliabilitas	39
3.7.3. Uji Normalitas	39
3.8. Teknik Analisis Data	40
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	42
4.1.1. Sejarah Singkat Politeknik Negeri Lhokseumawe	42
4.1.2. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe	45
4.1.3. Struktur Organisasi Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe	47
4.2. Gambaran Umum Responden	50
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51

4.2.2 Karakteristik Partisipan Berlandaskan Umur	51
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir...	52
4.2.4 Karakteristik Partisipan Berlandaskan Masa Kerja.....	53
4.3 Uji Instrumen.....	54
4.3.1 Uji Validitas	54
4.2 Uji Asumsi Klasik	57
4.2.1 Uji Normalitas	57
4.5 Uji Hipotesis.....	61
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi.....	61
4.5.3 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)	63
4.6 Pembahasan	66
4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi.....	66
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Simultan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai	69
4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai.....	73
4.6.4 Implikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi.....	74
4.3.5 Kesesuaian Hasil Penelitian dengan Judul dan Teori Kepemimpinan Transformasional.....	75
BAB V	78
KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1. Kesimpulan.....	78
5.2. Saran.....	79
5.2.1. Saran Praktis.....	79
5.2.2. Saran Akademis.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Profil Organisasi	37
Gambar 2 Struktur Politeknik Lhokseumawe.....	38
Gambar 3 Tampak Depan Politeknik Lhokseumawe	44



DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka Konsep.....	31
------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Keusioner Penelitian	87
Lampiran 2 Tabulasi Data X.....	99
Lampiran 3 Tabulasi Data Y	82
Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi.....	84
Lampiran 5 Deskriptis Static	84
Lampiran 6 Tabel Frequency	85
Lampiran 7 Histogram.....	95
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	96
Lampiran 9 SK Pembimbing	97
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian	98
Lampiran 11 Surat Pernyataan Validasi Instrumen Penelitian Tugas Akhir.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah arus globalisasi dan percepatan perkembangan teknologi informasi, organisasi sektor publik dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas kinerja serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Tantangan tersebut tidak hanya dihadapi oleh instansi pemerintahan, tetapi juga oleh institusi pendidikan tinggi, khususnya perguruan tinggi negeri, yang memiliki tanggung jawab besar dalam penyelenggaraan pendidikan, pelayanan akademik, serta tata kelola kelembagaan yang akuntabel dan profesional. Dalam konteks ini, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, serta mengoptimalkan potensi sumber daya manusia secara berkelanjutan.¹

Kepemimpinan memiliki posisi strategis karena berfungsi sebagai penggerak utama organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi berpotensi berjalan tanpa arah yang jelas dan hanya menjadi kumpulan individu serta perangkat kerja yang tidak terkoordinasi secara optimal. Fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, dan pengawasan tidak akan memberikan hasil maksimal apabila tidak disertai dengan kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi kerja, memberikan keteladanan, serta menumbuhkan komitmen bersama di antara anggota organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor

¹ Stephen P. dan Timothy A. Judge Robbins, *Organizational Behavior*, 17th ed. (New Jersey, 2017, hlm. 249., 2017), file:///C:/Users/Lenovo i5/Downloads/NAIUL/ORGANI BEHAVIOUR.pdf.

kunci dalam menentukan efektivitas kinerja pegawai, khususnya di lingkungan birokrasi dan administrasi publik².

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian dalam kajian manajemen modern adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan mendorong bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan organisasi. Bass dan Avolio menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai oleh empat dimensi utama, yaitu *idealized influence* (pengaruh karismatik), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual). Keempat dimensi tersebut memungkinkan pemimpin untuk menciptakan perubahan positif, meningkatkan kreativitas, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada kinerja.³

Dalam konteks sektor publik Indonesia, pentingnya kepemimpinan yang profesional, etis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja secara eksplisit ditegaskan dalam berbagai regulasi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menekankan bahwa ASN harus dikelola berdasarkan sistem merit guna menjamin profesionalisme, integritas, dan kinerja yang optimal, bebas dari praktik

² George R Terry, *Principles of Management*, ed. Richard D. Irwin Inc, 2nd ed. (Homewood Illinois, 2006), https://www.researchgate.net/profile/Amarjit-Deshmukh/publication/374631865_Principles_of_Management-/links/6527d4c761c4044c404e6d1f/Principles-of-Management.pdf.

³ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th Edition, 2013.

korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil⁴. menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh peran pimpinan dalam membina, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja bawahan secara objektif dan berkelanjutan. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi⁵ menekankan pentingnya tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*), yang salah satu pilar utamanya adalah kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada perubahan. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional menjadi relevan dan strategis dalam upaya meningkatkan daya saing dan kualitas perguruan tinggi di Indonesia.⁶

Urgensi kepemimpinan transformasional menjadi semakin nyata dalam konteks pendidikan tinggi vokasi, seperti politeknik negeri. Sebagai institusi yang berfokus pada pengembangan kompetensi praktis dan kesiapan kerja lulusan, politeknik dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap dinamika perkembangan industri, teknologi, dan kebutuhan pasar kerja.⁷ Kondisi tersebut memerlukan figur pemimpin yang tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu menginspirasi perubahan, mendorong inovasi, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia, termasuk pegawai administrasi. Pegawai administrasi memiliki peran strategis dalam

⁴ Morgan Jr, "Leadership and Performance beyond Expectations, by Bernard M. Bass. New York: The Free Press, 1985, 191 Pp. \$26.50," *Human Resource Management* 25 (November 2, 2006): 481–84, <https://doi.org/10.1002/hrm.3930250310>.

⁵ Vicki Squires, "Northouse, P. G. (2016). *Leadership : Theory and Practice* (7th Ed.). Thousand Oaks, CA : Sage . Reviewed by : Vicki Squires , University of Saskatchewan," 2016, 91–94.

⁶ Aparatur Sipil Negara et al., "Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," 2014.

⁷ Pemerintah Tentang, "Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil," 2017.

mendukung kelancaran proses akademik, keuangan, kepegawaian, dan pelayanan kemahasiswaan. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai administrasi akan berdampak langsung terhadap kualitas layanan dan citra institusi secara keseluruhan.⁸.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja pegawai.⁹. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan organisasi terbukti berpengaruh terhadap sikap kerja, motivasi, serta hasil kerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkorelasi dengan peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan perhatian individual, mendorong partisipasi, serta mengakui kontribusi pegawai akan menciptakan rasa dihargai dan kepercayaan, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal dan bertanggung jawab¹⁰.

Politeknik Negeri Lhokseumawe sebagai salah satu perguruan tinggi vokasi negeri di Indonesia juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi dan kualitas pelayanan. Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe merupakan unit strategis yang menopang berbagai aktivitas institusi, mulai dari layanan akademik, pengelolaan keuangan, administrasi kepegawaian,

⁸ Negara et al., "Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara."

⁹ B. J. Bass, B. M., & Avolio, "Transformational Leadership Impact on Organizational Effectiveness" 653, no. Icebm 2021 (1994): 511–18, https://www.researchgate.net/publication/360606495_Transformational_Leadership_Impact_on_Organizational_Effectiveness/fulltext/637f8257c2cb154d2921674b/Transformational-Leadership-Impact-on-Organizational-Effectiveness.pdf?origin=scientificContributions.

¹⁰ Komang Putra and I Sudibya, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (March 10, 2019): 3618, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p12>.

hingga pelayanan kemahasiswaan. Efektivitas kinerja pegawai administrasi di unit ini memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi institusi.¹¹ Berdasarkan pengamatan awal, kinerja pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe menunjukkan capaian yang relatif baik, seperti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, adanya inisiatif kerja, serta koordinasi antarunit yang cukup berjalan efektif. Namun demikian, masih ditemukan beberapa tantangan, antara lain keterlambatan dalam penyelesaian tugas tertentu, variasi tingkat inisiatif pegawai, serta komunikasi dan kolaborasi antarbagian yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan guna memastikan peningkatan efektivitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.¹²

Salah satu pendekatan yang dipandang relevan untuk menjawab tantangan tersebut adalah penerapan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, kooperatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Melalui kepemimpinan transformasional, diharapkan terbangun hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan, komunikasi terbuka, dan kolaborasi yang kuat, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, penurunan konflik, serta peningkatan efektivitas kinerja pegawai administrasi¹³

¹¹ M. S. P. Hasibuan, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1," *Manajemen Sumber Daya Manusia*, no. 2 (2019): 952–62, https://www.academia.edu/55616576/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.

¹² V. Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik," 2006, 2006.

¹³ Deysi L Tampongangoy, "PENGARUHPENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PULAU BATANG DUA KOTA TERNTE," 2018, 16–20.

Dengan demikian, penelitian mengenai analisis kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe menjadi penting untuk dilakukan. Selain memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya pada kajian kepemimpinan sektor publik dan manajemen kinerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pimpinan Politeknik Negeri Lhokseumawe dalam merumuskan kebijakan dan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi di kantor pusat administrasi kampus politeknik negeri lhokseumawe?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Guna mengkaji keberpengaruhan kepemimpinan transformasional atas efektivitas kinerja pegawai
- 2) Guna menelisik dimensi kepemimpinan transformasional paling dominant guna meningkatkan kinerja

1.4. Manfaat Penelitian

1. Studi ada kebermanfaatan guna tambah ilmu serta wawasan tentang.
2. Bagaimana keberpengaruhan kepemimpinan transformasional atas efektivitas kinerja pegawai administrasi kantor pusat administrasi politeknik negeri lhokseumawe.
3. Diharapkan dapat menjadi wacana bagi pembaca.
4. Dapat memberikan informasi ilmiah untuk penelitian lebih lanjut.
5. Sebagai referensi dan sumber bacaan pada program studi ilmu administrasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

Beberapa studi sebelumnya telah memberikan kontribusi signifikan guna pembahasan mengenai kepemimpinan transformasional serta dampaknya atas kinerja tenaga kerja. Salah satu contoh penelitian tersebut adalah “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja,” yang dilakukan oleh Isrokin dan Adriani. Temuan penelitian ini menyoroti hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, terutama ketika kepuasan kerja dipertimbangkan sebagai mediator antara keduanya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi untuk menunjukkan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif. Hasil ini relevan dengan penelitian ini karena mengeksplorasi efisiensi kerja staf administratif.

Dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Lamuru, Kabupaten Bone,” Sakir dan Amaliah melakukan penelitian lain. Menurut temuan studi¹⁴, kepemimpinan transformasional meningkatkan produktivitas pegawai pemerintah. Temuan utama penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada hubungan

¹⁴ Ahmad Mukhtar B et al., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan,” *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796, January 21, 2024, 105–19.

berkualitas tinggi antara atasan dan bawahan. Penelitian ini menyediakan data empiris tentang pentingnya strategis kepemimpinan di perusahaan sektor publik menggunakan metodologi survei dan analisis statistik. Hal ini relevan dengan penelitian di Politeknik Negeri Lhokseumawe dan dapat digunakan sebagai referensi.

Dalam studi lanjutan berjudul “Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan,” Safrizal meneliti hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (TL) dan Motivasi Kerja (WM) serta dampaknya terhadap produktivitas di tempat kerja. Temuan studi ini menyoroti peran kritis motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja di bawah kepemimpinan transformasional. Studi mempergunakan pendekatan kuantitatif dan alat analisis regresi untuk menunjukkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi bawahan mereka menjadi pekerja yang lebih sukses dengan mendorong mereka untuk memiliki motivasi intrinsik. Hasil ini konsisten dengan argumen utama studi, yaitu bahwa kepemimpinan yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam studi berjudul “The Effect of Transformational Leadership on Work Motivation and Employee Performance,” peneliti Praditya Maha Putra dan Sudibya menemukan bahwa kepemimpinan yang dijalankan dengan baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan¹⁵. Dalam studi lanjutan berjudul “Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan,” Safrizal meneliti hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (TL) dan Motivasi Kerja

¹⁵ I Gde Adnyana Sudibya, “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN” 8, no. 6 (2019): 3618–45.

(WM) serta dampaknya terhadap produktivitas di tempat kerja. Temuan studi ini menyoroti peran kritis motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja di bawah kepemimpinan transformasional. Studi mempergunakan pendekatan kuantitatif dan alat analisis regresi untuk menunjukkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi bawahan mereka menjadi pekerja yang lebih sukses dengan mendorong mereka untuk memiliki motivasi intrinsik. Hasil ini konsisten dengan argumen utama studi, yaitu bahwa kepemimpinan yang baik jadi kunci meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam studi berjudul “The Effect of Transformational Leadership on Work Motivation and Employee Performance,” peneliti Praditya Maha Putra dan Sudibya mendapati kepemimpinan dijalankan dengan baik sangat penting tingkatan motivasi serta kinerja karyawan¹⁶. Temuan memperlihatkan kepemimpinan kreatif dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun studi ini tidak secara khusus membahas kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menawarkan sudut pandang baru tentang dampak berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dan dapat menjadi kerangka kerja potensial untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini.

Secara keseluruhan, studi bagikan dasar kuat guna analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi. Temuan-temuan ini dapat digunakan untuk mendukung argumen dan analisis dalam penelitian ini, serta membantu mengidentifikasi gap yang ada dalam literatur yang ada,

¹⁶ Ayu Septiani, Abdul Muthalib, and Muhammad Qadri, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SULTRA CABANG UTAMA,” *SIGMA: Journal of Economic and Business* 5 (December 22, 2022): 113–25, <https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v5i2.116>.

terutama dalam konteks administrasi pendidikan. Harapanya stui bisa bagikan implikasi guna mendalami dinamika kepemimpinan serta kinerja pegawai di sektor pendidikan.

2.2. Pengertian Kepemimpinan

Dari perencanaan strategis hingga implementasi langkah-langkah pengendalian, kepemimpinan sebaiknya dipandang sebagai istilah umum yang mencakup berbagai tugas manajemen. Beberapa studi tentang dinamika kepemimpinan menunjukkan bahwa pergeseran fokus kepemimpinan, terutama menuju model transformasional yang mendorong perubahan keyakinan dan pandangan dunia seseorang, dapat memiliki dampak positif pada produktivitas di tempat kerja.

Proses adaptasi dan pembaruan sangat menantang bagi perusahaan, namun penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan perubahan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan [1]. Karenannya, gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas output organisasi. Gaya kepemimpinan seorang atasan menetapkan standar yang digunakan untuk menilai kinerja bawahan saat mereka menjalankan tugasnya.

Baik tindakan pemimpin maupun gaya kepemimpinannya mempengaruhi kebiasaan yang diadopsi oleh bawahan di tempat kerja. Bagaimana seorang atasan bertindak, berpikir, dan berinteraksi dengan karyawannya memiliki dampak langsung pada seberapa baik orang-orang tersebut menjalankan tugas mereka dan mencapai

tujuan mereka. Akibatnya, perilaku kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja di perusahaan.

Kepemimpinan organisasi adalah kunci utama yang menjaga kapal tetap terapung dan menunjuk arah menuju tujuan bersama. Organisasi berisiko terpecah menjadi kelompok-kelompok terpisah yang tidak termanfaatkan dengan baik tanpa kepemimpinan yang kuat. Guna raih visi bersama serta menginspirasi kerja tim, kepemimpinan harus terlebih dahulu mempersatukan individu dalam bisnis di balik visi bersama.

Tugas-tugas manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan menjadi tidak berarti tanpa pemimpin yang aktif terlibat dalam proses memobilisasi, menginspirasi, dan mengarahkan seluruh perusahaan menuju visi yang telah ditetapkan. Di sini, kepemimpinan berperan sebagai katalisator, mengubah potensi organisasi menjadi hasil kinerja yang nyata.

Selain itu, para eksekutif memainkan peran kunci dalam inisiatif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Telah terbukti bahwa keterampilan komunikasi pemimpin sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Guna raih kinerja optimal, penting bagi pemimpin dan bawahan untuk berkomunikasi dengan cara yang jelas, transparan, dan meyakinkan¹⁷.

Ketika berbicara tentang meningkatkan produktivitas di tempat kerja, pemimpin sangat penting. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang

¹⁷ Putra and Sudibya, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN."

signifikan terhadap pengambilan keputusan tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi pemimpin secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan dipengaruhi baik oleh kepemimpinan transformasional maupun motivasi¹⁸.

2.2.1. Konsep Dasar Kepemimpinan

Para ahli manajemen serta administrasi telah menghabiskan ribuan jam untuk meneliti kepemimpinan sebagai topik utama selama puluhan tahun. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan bersama merupakan inti dari definisi kepemimpinan menurut Robbins dan Judge. Penekanan pada pengaruh dalam definisi ini membedakannya dari konsep manajemen konvensional yang cenderung berfokus pada aspek administratif dan operasional dalam mengelola bisnis. Pandangan yang lebih komprehensif ditawarkan oleh Koontz dan Weihrich, yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menginspirasi orang lain agar dengan antusias dan sukarela bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Menurut definisi ini, kepemimpinan tidak hanya tentang membuat orang melakukan apa yang Anda inginkan; tetapi juga tentang membuat mereka terlibat dalam proses dan merasa termotivasi untuk berhasil..

¹⁸ Jr, "Leadership and Performance beyond Expectations, by Bernard M. Bass. New York: The Free Press, 1985, 191."

2.2.2. Evolusi Teori Kepemimpinan

Kerangka teoritis untuk kepemimpinan yang efektif telah mengalami perubahan yang signifikan sepanjang tahun. Teori “Great Man Theory,” sebuah aliran pemikiran awal tentang kepemimpinan, berpendapat bahwa sifat-sifat dan keterampilan tertentu sudah tertanam secara alami dalam diri seseorang sejak lahir dan oleh karena itu tidak dapat diajarkan. Dalam upaya untuk mengidentifikasi apa yang membedakan pemimpin yang baik dari yang buruk, hipotesis ini berkembang menjadi pendekatan atribut¹⁹. Selanjutnya, teori kepemimpinan perilaku muncul, memindahkan fokus dari “identitas pemimpin” ke “tindakan pemimpin.” Baik perilaku yang berorientasi pada tugas maupun yang berorientasi pada hubungan diakui sebagai unsur kritis dalam perilaku kepemimpinan dalam studi pionir oleh peneliti dari Ohio State dan Michigan)²⁰.

Baik perilaku yang berorientasi pada tugas maupun yang berorientasi pada hubungan diakui sebagai unsur kritis dalam perilaku kepemimpinan dalam studi pionir oleh peneliti dari Ohio State dan Michigan²¹.

2.2.3. Fungsi dan Peran Kepemimpinan dalam Organisasi

Metode situasional dan kontingensi muncul sebagai fase selanjutnya dalam studi kepemimpinan. Aliran pemikiran ini berpendapat bahwa efektivitas seorang

¹⁹ Robbins, *Organizational Behavior*.

²⁰ Squires, “Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. Reviewed by: Vicki Squires, University of Saskatchewan.”

²¹ Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th Edition.

pemimpin sangat dipengaruhi oleh konteks dan faktor eksternal. Metode ini menekankan bahwa situasi yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Yang sebenarnya penting bagi seorang pemimpin adalah seberapa baik mereka dapat menyesuaikan pendekatan dan tindakan mereka sesuai dengan apa yang diminta oleh situasi.

Koordinasi memainkan peran krusial dalam institusi kompleks seperti universitas, di mana terdapat banyak departemen dan orang yang terlibat dalam operasional harian. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya bekerja sama menuju tujuan bersama merupakan bagian penting dari peran motivasinya. Mengingat korelasi yang kuat antara fungsi ini dengan kebahagiaan, loyalitas, dan produktivitas karyawan di tempat kerja, hal ini menjadi komponen esensial dalam manajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan juga memerlukan fungsi kreatif, yaitu kemampuan untuk menginspirasi ide-ide baru, menghidupkan kembali ide-ide lama, dan menyesuaikan organisasi dengan dinamika lingkungan eksternal yang terus berubah. Mempertahankan dan meningkatkan daya saing di tengah globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang cepat sangat bergantung pada kemampuan kreatif organisasi.²²

²² An Evidence-based Approach, *Organizational Behavior Organizational Behavior*, n.d.

2.2.4. Kepemimpinan dalam Konteks Administrasi Publik

Kepemimpinan dalam keberadaan banyak orang punya ciri serta tantangan beda dibandingkan pihak ketiga. Menurut Van Wart, kepemimpinan publik harus mampu menyeimbangkan berbagai kepentingan stakeholder yang seringkali bertentangan, mulai dari kepentingan politik, kepentingan masyarakat, hingga kepentingan birokrasi internal²³.

Dalam konteks administrasi publik, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pencapaian efisiensi dan efektivitas operasional, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek akuntabilitas, transparansi, dan responsivitas terhadap kepentingan publik²⁴. Hal ini menuntut pemimpin di sektor publik untuk memiliki kompetensi berkembang, tak cuma sempit aspek manajerial tapi aspek politik dan sosial.

Khusus dalam konteks institusi pendidikan tinggi sebagai bagian dari sektor publik, kepemimpinan harus mampu mengelola dual nature dari institusi tersebut, yaitu sebagai lembaga akademik yang menjunjung tinggi kebebasan akademik dan otonomi, sekaligus sebagai organisasi publik yang harus accountable terhadap masyarakat dan pemerintah²⁵.

²³ Monty Van Wart, *Dynamics of Leadership in Public Service: Theory and Practice*, 2014, <https://doi.org/10.4324/9781315705071>.

²⁴ Robert Denhardt and Janet Denhardt, "The New Public Service: Serving Rather Than Steering," *Public Administration Review* 60 (November 1, 2000): 549–59, <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00117>.

²⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *UU NO 12 TAHUN 2012*, 12th ed., 2012, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39063/uu-no-12-tahun-2012>.

2.2.5. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi

Teori dan studi manajemen telah lama berfokus pada korelasi antara kepemimpinan yang efektif dan organisasi yang berkinerja tinggi. Beberapa pakar berpendapat bahwa kepemimpinan adalah faktor paling penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi dalam jangka panjang maupun pendek²⁶. Bass dan Riggio berargumen bahwa kepemimpinan berkualitas tinggi merupakan komponen kunci dalam kesuksesan organisasi, bukan sekadar aspek pendukung. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan untuk mengelola dan mengarahkan potensi-potensi tersebut memiliki dampak yang jauh lebih besar terhadap kinerja organisasi daripada struktur, proses, atau sumber daya saja.

Ada beberapa jalur strategis di mana kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satunya adalah kemampuan pemimpin untuk menetapkan tujuan dan arah tindakan yang jelas, yang membantu perusahaan tetap fokus dan mengurangi ruang untuk kesalahan saat tugas dilaksanakan. Selain itu, kepemimpinan berkontribusi pada pengembangan budaya perusahaan yang positif, yang meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap tujuan organisasi. Sama pentingnya, kepemimpinan adalah motor yang mendorong pemberdayaan dan pertumbuhan sumber daya manusia, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan kondisi baru. Kemampuan organisasi sektor publik untuk

²⁶ Bernard Bass and Ronald Riggio, *Transformational Leadership: Second Edition, Transformational Leadership: Second Edition*, 2005, <https://doi.org/10.4324/9781410617095>.

menyediakan layanan publik berkualitas tinggi seperti responsivitas, keandalan, dan kemudahan akses masyarakat terhadap layanan tersebut merupakan indikator yang baik tentang efektivitas kepemimpinan, selain pencapaian internal organisasi.²⁷

Secara sederhana, kepemimpinan adalah perekat yang menyatukan suatu organisasi dan memberikan tujuan serta arah bagi segala hal yang terjadi di dalamnya. Ketika CEO gagal menginspirasi tim mereka, perusahaan tempat mereka bekerja berisiko terpecah menjadi kumpulan karyawan yang acak dan teknologi yang tidak kompatibel. Kepemimpinan suatu perusahaan adalah kekuatan pendorong di balik tujuan bersama anggotanya dan inspirasi yang mereka butuhkan untuk mencapainya sebagai tim. Kepemimpinan yang menginspirasi pengikut, membangun hubungan baik, dan memberikan arah yang jelas sangat penting bagi manajer untuk menjalankan tugasnya secara efektif dalam bidang seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan. Di sinilah kepemimpinan berperan; ia adalah kunci yang membuka potensi organisasi.²⁸

Selain itu, pemimpin memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena komunikasi adalah cara utama untuk menyampaikan visi, memperkuat peran, dan mengembangkan pemahaman bersama, maka kualitas kinerja karyawan sangat terkait dengan efektivitas komunikasi pemimpin. Beberapa studi menunjukkan bahwa ketika pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional,

²⁷ Neneng Siti Maryam, "MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE MELALUI PELAYANAN PUBLIK" VI, no. 1 (2016): 1–18.

²⁸ Terry, *Principles of Management*.

hal itu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi pengambilan keputusan tim, Selain itu, studi memperlihatkan kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif berkorelasi dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan keinginan untuk bekerja. Karenanya, kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja organisasi dengan mempengaruhi tidak hanya komponen struktural perusahaan tetapi juga komponen psikologis dan perilaku personelnnya.

2.3. Landasan Teori

2.3.1. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Berlandaskan Bernard M. Bass, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama yang berfungsi sebagai landasan dalam membentuk perilaku kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membentuk budaya organisasi yang positif²⁹. Keempat dimensi tersebut saling berinteraksi dan membentuk satu kesatuan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pegawai untuk berkomitmen dan berkinerja secara optimal. Berikut ini adalah penjabaran masing-masing dimensi³⁰

a. Idealized Influence

Ialah dimensi kepemimpinan mencerminkan kemampuan pemimpin dalam bertindak sebagai panutan atau role model bagi bawahannya. Pemimpin dengan pengaruh

²⁹ Jr, "Leadership and Performance beyond Expectations, by Bernard M. Bass. New York: The Free Press, 1985, 191 Pp. \$26.50."

³⁰ Ibid

ideal tidak hanya menunjukkan sikap tegas dan integritas tinggi, tetapi juga mampu memberikan inspirasi melalui nilai-nilai moral yang dijunjungnya. Pemimpin dalam kategori ini berperilaku sesuai dengan prinsip etika, memiliki komitmen kuat atas organisasi, serta menunjukkan konsistensi antara ucapan serta tindakan. Pada praktiknya, pemimpin punya keberpengruhan ideal akan mendapatkan kepercayaan serta hormat dari pengikutnya³¹. Mereka dianggap sebagai tokoh yang mampu mewakili nilai-nilai organisasi³² secara utuh dan menjadi simbol dari arah perubahan yang ingin dicapai. Di institusi pendidikan tinggi, kehadiran pemimpin yang memiliki pengaruh ideal sangat penting untuk membentuk budaya akademik yang menjunjung tinggi etika, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan³³. Kepemimpinan jenis ini berperan besar dalam membangun loyalitas pegawai administrasi, memperkuat komitmen organisasi, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif.

b. Inspirational Motivation

Ini adalah dimensi kepemimpinan menekankan karakter pemimpin saat mengartikulasikan visi serta misi organisasi secara gamblang serta menarik, sehingga mampu membangkitkan semangat, optimisme, dan motivasi kerja yang tinggi di kalangan bawahannya³⁴. Pemimpin yang memiliki kemampuan ini biasanya menyampaikan

³¹ Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th Edition.

³² P. G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 2nd ed. (London, 2018), [https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org copy \(1\).pdf](https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org copy (1).pdf).

³³ Tony Bush, *Leadership and Management Development in Education*, 2008, <https://doi.org/10.4135/9781446213605>.

³⁴ Bass and Riggio, *Transformational Leadership: Second Edition*.

harapan-harapan besar terhadap masa depan organisasi dan mampu mengajak seluruh elemen dalam organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan visi tersebut³⁵. Pemimpin dengan motivasi inspirasional tidak hanya menyampaikan arahan secara teknis, tetapi juga menyentuh sisi emosional dan psikologis pegawai, sehingga menumbuhkan rasa memiliki serta tanggungjawab tinggi atas keberhasilan organisasi. Pada lingkungan perguruan tinggi, dimensi ini sangat penting untuk mengatasi kejenuhan kerja, meningkatkan semangat pelayanan, serta memupuk semangat kolektif dalam mendukung pencapaian visi institusi. Pegawai administrasi yang termotivasi akan menunjukkan kinerja baik, punya inisiatif tinggi, serta bekerja dengan antusiasme serta dedikasi³⁶.

c. Intellectual Stimulation

Ialah dimensi mencerminkan sejauh mana pemimpin mendorong dan menstimulasi bawahannya untuk berpikir secara mandiri, kreatif, dan inovatif. Pemimpin yang mengimplementasikan dimensi ini biasanya tidak membatasi proses berpikir bawahannya dengan pendekatan yang konservatif. Sebaliknya, mereka mendorong para pegawai untuk mengeksplorasi ide-ide baru, mempertanyakan cara kerja lama yang kurang efektif, dan menyarankan solusi alternatif atas berbagai permasalahan organisasi. dimensi ini sangat penting dalam organisasi yang bergerak di bidang pendidikan tinggi, karena institusi semacam ini dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan zaman,

³⁵ Ibid

³⁶ Conor McLaughlin and Jody Kunk-Czaplicki, "Leadership: Theory and Practice by Peter G. Northouse," *Journal of College Student Development* 61 (January 1, 2020): 260–61, <https://doi.org/10.1353/csd.2020.0023>.

terutama dalam penggunaan teknologi dan penyediaan layanan akademik yang efisien³⁷.

Pemimpin yang mendorong stimulasi intelektual akan menumbuhkan budaya kerja yang terbuka, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan. Pegawai tidak hanya menjadi pelaksana tugas administratif, tetapi juga menjadi aktor aktif dalam proses inovasi dan pengembangan sistem pelayanan yang lebih baik³⁸.

d. Individualized Consideration

Ini adalah dimensi kepemimpinan transformasional yang menunjukkan sejauh mana pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan, potensi, dan karakteristik individu bawasanya³⁹. Pemimpin dalam dimensi ini memperlakukan setiap pegawai sebagai pribadi yang unik dengan latar belakang, aspirasi, dan gaya kerja yang berbeda-beda. Ia memberikan bimbingan secara personal, mendengarkan keluhan atau masukan, serta membantu pengembangan karier dan kompetensi bawahan secara berkesinambungan. Di lingkungan kerja yang kompleks seperti institusi pendidikan tinggi, pendekatan ini sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa diperhatikan dan dihargai secara personal akan menunjukkan kinerja jauh lebih baik, punya semangat belajar tinggi, serta memperlihatkan loyalitas terhadap institusi. Pertimbangan individual juga berfungsi sebagai instrumen penting dalam manajemen talenta karena membantu pemimpin mengenali kekuatan dan

³⁷ Bass, B. M., & Avolio, "Transformational Leadership Impact on Organizational Effectiveness."

³⁸ Phuong Nguyen, *On Henry Mintzberg's Model of Managing*, 2011, <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30218.24006>.

³⁹ Bruce J Avolio, "Book Review" 41, no. 4 (2002): 507–9, <https://doi.org/10.1002/hrm.10060>.

kelemahan individu, lalu menempatkannya secara strategis agar dapat memberi kontribusi maksimal kepada organisasi⁴⁰.

2.3.2. Indikator Efektivitas Kinerja Pegawai

Efektivitas kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja semata, tetapi juga mencerminkan proses, perilaku, serta tingkat kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan⁴¹. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja memiliki dimensi hasil sekaligus dimensi perilaku kerja.

Dalam konteks organisasi sektor publik, efektivitas kinerja pegawai memiliki makna yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Robbins menyatakan bahwa efektivitas kinerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, sesuai standar, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi⁴². Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari faktor kepemimpinan, sistem kerja, serta lingkungan organisasi yang mendukung.

⁴⁰ G. Dessler, "Human Resource Management" 16, no. 2 (2020): 44, <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3598124>.

⁴¹ Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

⁴² Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Di lingkungan pendidikan tinggi, khususnya pada unit administrasi, efektivitas kinerja pegawai memegang peranan strategis dalam mendukung kelancaran proses akademik dan non-akademik. Pegawai administrasi menjadi garda terdepan dalam penyediaan layanan akademik, keuangan, kepegawaian, dan kemahasiswaan. Apabila kinerja pegawai administrasi tidak efektif, maka akan berdampak langsung pada kepuasan mahasiswa, dosen, dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh sebab itu, pengukuran efektivitas kinerja pegawai perlu dilakukan secara komprehensif dan sistematis.

Bernardin dan Russell mengemukakan bahwa efektivitas kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa dimensi utama yang mencerminkan kualitas dan hasil kerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama⁴³. Dimensi-dimensi ini dianggap relevan untuk mengukur kinerja pegawai administrasi karena mampu menggambarkan sejauh mana pegawai bekerja secara produktif, profesional, dan bertanggung jawab dalam lingkungan organisasi publik.

Kualitas kerja merujuk pada tingkat ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan, rapi, dan sesuai dengan prosedur operasional. Dalam administrasi perguruan tinggi, kualitas

⁴³ Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.

kerja sangat menentukan keakuratan data akademik, kelancaran pelayanan administrasi, serta kepercayaan pengguna layanan terhadap institusi⁴⁴.

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu. Dimensi ini menunjukkan tingkat produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas administratifnya. Pegawai yang efektif tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang memadai, tetapi juga mampu mengelola beban kerja secara seimbang tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja. Kuantitas kerja menjadi indikator penting dalam menilai efisiensi kerja pegawai di lingkungan birokrasi yang memiliki volume pekerjaan tinggi⁴⁵.

Ketepatan waktu merupakan aspek penting lainnya dalam efektivitas kinerja pegawai. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Dalam pelayanan administrasi pendidikan tinggi, keterlambatan kerja dapat berdampak pada terhambatnya proses akademik dan menurunnya kualitas layanan. Oleh karena itu, pegawai yang mampu bekerja tepat waktu mencerminkan tingkat disiplin, komitmen, dan manajemen waktu yang baik⁴⁶.

Tanggung jawab kerja mencerminkan kesadaran pegawai terhadap tugas dan kewajibannya serta kesediaan untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja yang

⁴⁴ Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

⁴⁵ Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Mason: Cengage Learning.

⁴⁶ Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

dilakukan. Pegawai yang bertanggung jawab akan melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, mematuhi aturan organisasi, serta bersedia menerima konsekuensi atas tugas yang diembannya. Dalam organisasi sektor publik, tanggung jawab kerja menjadi landasan penting dalam mewujudkan prinsip akuntabilitas dan profesionalisme aparatur⁴⁷.

Selain itu, kerja sama juga merupakan dimensi penting dalam efektivitas kinerja pegawai. Kerja sama mencerminkan kemampuan pegawai untuk bekerja secara kolektif dengan rekan kerja maupun unit lain dalam organisasi. Di lingkungan administrasi perguruan tinggi yang memiliki keterkaitan antarbagiannya, kerja sama yang baik akan memperlancar koordinasi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif⁴⁸.

Dengan demikian, efektivitas kinerja pegawai merupakan konsep multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai melalui penguatan motivasi, pemberdayaan individu, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

⁴⁷ Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

⁴⁸ Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

2.3.3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Kinerja

Kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Kepemimpinan ini menekankan kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah nilai, sikap, dan perilaku pegawai agar selaras dengan visi dan tujuan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan komitmen, motivasi, dan kesadaran pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi⁴⁹.

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional bertujuan mendorong pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pemimpin dengan gaya ini mampu menciptakan hubungan kerja yang didasari kepercayaan, rasa hormat, dan loyalitas⁵⁰. Dalam organisasi sektor publik dan institusi pendidikan, kepemimpinan transformasional menjadi penting karena lingkungan kerja yang dinamis menuntut adanya perubahan, inovasi, serta peningkatan kualitas pelayanan administrasi secara berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan

⁴⁹ James MacGregor Burns, *Leadership*, New York: Harper & Row, 1978, hlm. 18–20.

⁵⁰ Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: The Free Press, 1985, hlm. 11–13.

individual⁵¹. Pengaruh ideal menunjukkan bahwa pemimpin menjadi teladan bagi pegawai melalui integritas, etika, dan konsistensi dalam bertindak, sehingga menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat. Motivasi inspirasional menggambarkan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas dan menggugah semangat kerja pegawai⁵².

Selanjutnya, stimulasi intelektual berkaitan dengan upaya pemimpin dalam mendorong pegawai untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas serta permasalahan kerja⁵³. Sementara itu, pertimbangan individual menekankan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan masing-masing pegawai melalui pembinaan, bimbingan, dan komunikasi yang bersifat personal. Keempat dimensi ini saling melengkapi dalam menciptakan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal⁵⁴.

Efektivitas kinerja dalam penelitian ini merujuk pada teori Richard M. Steers (1977) yang menjelaskan efektivitas organisasi melalui pendekatan pencapaian tujuan atau *goal attainment approach*⁵⁵. Menurut Steers, efektivitas kinerja diartikan sebagai

⁵¹ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2nd Edition, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006, hlm. 6–9.

⁵² Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th Edition, New York: Pearson Education, 2013, hlm. 313–316.

⁵³ Bernard M. Bass, “From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision,” *Organizational Dynamics*, Vol. 18, No. 3, 1990, hlm. 19–31.

⁵⁴ Richard M. Steers, *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, Santa Monica: Goodyear Publishing Company, 1977, hlm. 45–48.

⁵⁵ Richard M. Steers, “Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, No. 4, 1975, hlm. 546–558.

tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, efektivitas kinerja tidak hanya dinilai dari aktivitas kerja, tetapi terutama dari hasil kerja yang sesuai dengan target dan standar yang ditentukan.

Steers (1977) menegaskan bahwa efektivitas kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu pencapaian tujuan, pemenuhan standar kerja, dan kontribusi efektif terhadap organisasi. Pencapaian tujuan mencerminkan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Pemenuhan standar kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur, kualitas, dan aturan yang berlaku, sedangkan kontribusi efektif terhadap organisasi menggambarkan sejauh mana hasil kerja pegawai memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan⁵⁶.

Dalam konteks Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe, efektivitas kinerja pegawai administrasi menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran proses akademik dan pelayanan institusi. Pegawai administrasi yang bekerja secara efektif akan mampu memberikan pelayanan yang

⁵⁶ Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th Edition, New Jersey: Pearson Education, 2017, hlm. 554–556.

cepat, tepat, dan sesuai dengan standar, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi pendidikan secara optimal.

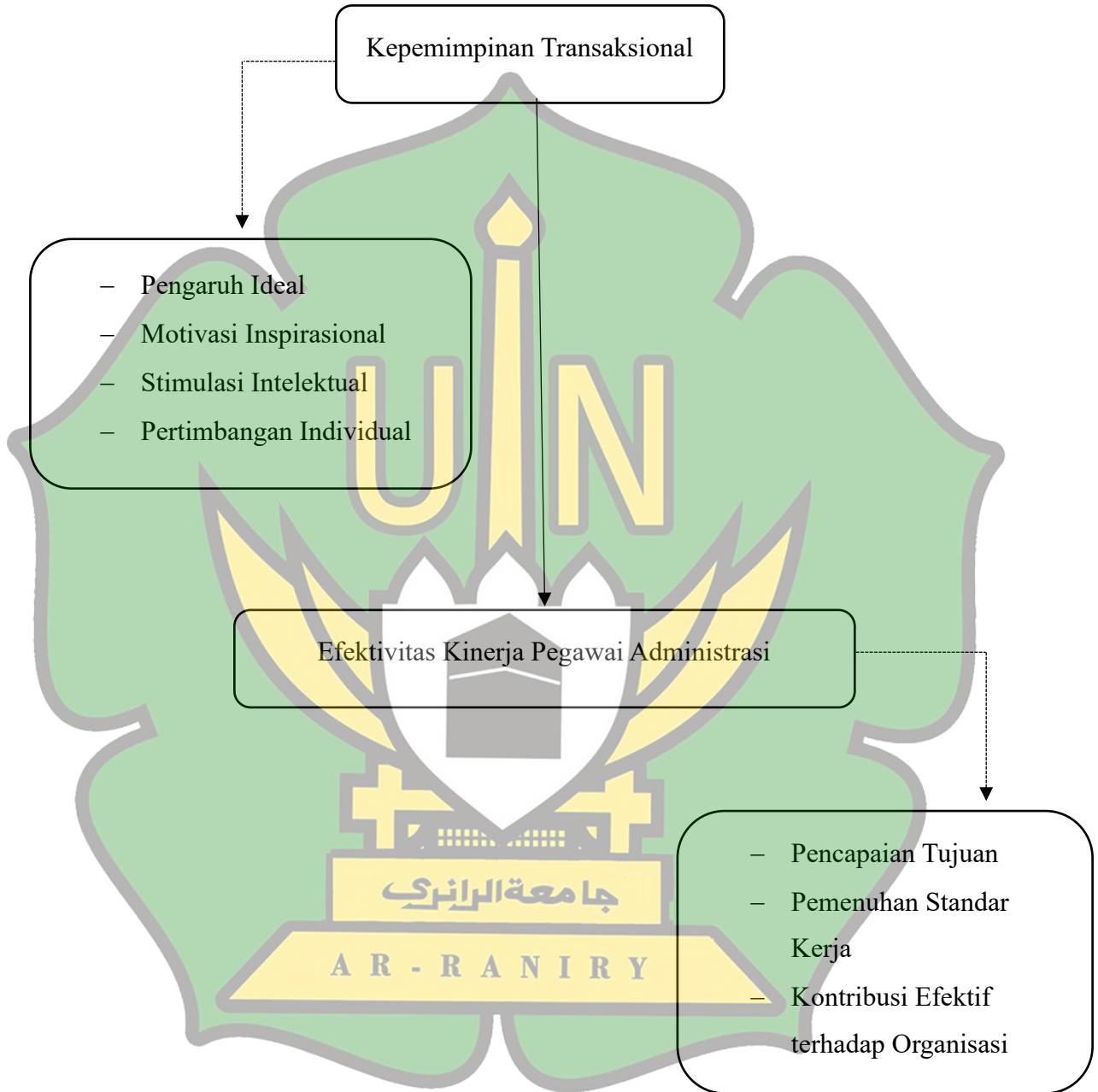
Secara teoritis, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen kerja. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi⁵⁷.

Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai administrasi. Dengan adanya kepemimpinan yang visioner, suportif, dan inovatif, pegawai diharapkan mampu mencapai target kerja, memenuhi standar pelayanan, serta memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi⁵⁸.

⁵⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012, hlm. 95–97.

⁵⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 70–72.

2.4. Kerangka Konsep



Bagan 1 Kerangka Konsep

Sumber: Olahan peneliti 2025

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, serta kerangka konsep sudah dielaborasikan, jadi hipotesis studi seperti:

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe.

H₀ : Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe.

H_{1a} : Pengaruh ideal (*idealized influence*) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe.

H_{0a} : Pengaruh ideal tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Peneliti studi ini mempergunakan strategi kuantitatif berlandaskan data survei. Studi mempergunakan desain kuantitatif guna menganalisis dampak kepemimpinan transformatif atas efisiensi serta efektivitas personel administratif di kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe⁵⁹. Data akan dikumpulkan mempergunakan kuesioner yang dibagikan seluruh tenaga administrasi sebagai partisipan, itulah sebabnya pendekatan survei dipilih⁶⁰. Guna visi analisis statistik, studi mempergunakan desain kuantitatif berlandaskan survei guna tentukan sifat hubungan kepemimpinan transformatif serta efektivitas kinerja karyawan⁶¹.

3.2. Definisi Operasional

1. Variabel Independen: Kepemimpinan Transformatif

Karena hipotesis kepemimpinan transformatif mempengaruhi variabel dependen efisiensi dalam melaksanakan tugas oleh staf administratif maka kepemimpinan transformatif dianggap sebagai variabel independen dalam penelitian ini⁶². Teori dan penelitian kepemimpinan telah lama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dapat mempengaruhi berbagai aspek perusahaan, termasuk kinerja

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2019.

⁶⁰ T H E Three et al., "Table of Contents PART I - Preliminary Considerations," n.d.

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

⁶² U Sekaran, "Research Methods for Business," n.d., https://digilib.politeknik-pratama.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_f006f52b62a646e28c8c7870aa1112fbc0c49ca_1650455622.pdf.

karyawan⁶³. Dengan pertimbangan ini, kami memilih kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara kepemimpinan transformasional dan perubahan dalam efisiensi pelaksanaan pekerjaan⁶⁴. Visi studi guna tes hipotesis perubahan dalam gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan atau memprediksi perbedaan dalam efektivitas kinerja staf administrasi di Politeknik Negeri Lhokseumawe dengan menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen.

Visi pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional adalah untuk membawa perubahan yang signifikan dalam perusahaan dengan mendorong pertumbuhan dan kemandirian bawahan mereka. Untuk mengukur kepemimpinan transformasional, empat kriteria digunakan:

- a. Kharismatik: kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan dan memberikan inspirasi bagi bawahan.
- b. Stimulasi Intelektual: kemampuan pemimpin untuk mendorong bawahan berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah.
- c. Inspiratif: kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan membangkitkan semangat bawahan.
- d. Perhatian yang Berorientasi Individual: kemampuan pemimpin untuk memberikan dukungan, perhatian, dan pengembangan individu bagi bawahan.

⁶³ Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 2018.

⁶⁴ P. G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 2nd ed. (London, 2018), [https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org copy \(1\).pdf](https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org copy (1).pdf).

2. Variabel Dependen: Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi

Efektivitas kinerja pegawai administrasi ditetapkan sebagai variabel dependen karena merupakan hasil atau outcome dapat keberpengaruhan elemen lainnya, kepemimpinan transformasional. Studi bermaksud guna megkaji bagaimana perubahan dalam gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi atau mengubah tingkat efektivitas kinerja pegawai⁶⁵. Dengan menempatkannya sebagai variabel dependen, penelitian ini fokus pada mengukur perubahan dalam kinerja pegawai sebagai akibat dari variasi dalam kepemimpinan transformasional.

Efektivitas kinerja pegawai administrasi didefinisikan jadi hasil kerja diraih pegawai administrasi guna aktualiasai tugas serta tanggungjawabnya pada kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Indikator efektivitas kinerja meliputi: pencapaian tujuan, pemenuhan standar kerja, dan kontribusi yang efektif terhadap organisasi.

3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi diaktualiasaikan pada kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Politeknik Negeri Lhokseumawe menjadi satu diantara lembaga pendidikan vokasi yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, yang beralamat di Jalan Medan-Banda Aceh KM. 280,3 Buket Rata, Lhokseumawe, Aceh. Waktu penelitian akan dilaksanakan di 2025.

⁶⁵ Bass, B. M., & Avolio, "Transformational Leadership Impact on Organizational Effectiveness."

3.4. Populasi dan Sampel

Orang yang bekerja di posisi administratif di kantor pusat Politeknik Negeri Lhokseumawe jadi populasi studi ini. Kantor administratif Politeknik Negeri Lhokseumawe mempekerjakan 65 orang, menurut data yang dikumpulkan. Pendekatan sampling (sensus) akan dipergunakan proses sampling. Seluruh populasi dipergunakan jadi sampel studi pada pendekatan sampling saturasi. Peneliti mempergunakan pendekatan ini saat bekerja beserta populasi kecil agar dapat menarik kesimpulan yang luas dengan ruang kesalahan yang minimal. Karenannya, studi ini akan mencakup seluruh 65 anggota staf administrasi yang bekerja di kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Teknik sampling saturasi dipilih mengingat memastikan tiap anggota populasi punya peluang yang sama guna terpilih, serta seluruh staf administrasi di kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe dianggap punya karakteristik homogen serta relevan beserta visi studi.

3.5. Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Didapat langsung atas partisipan, yaitu seluruh pegawai administrasi di kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Data primer akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner⁶⁶ yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional dan efektivitas kinerja pegawai administrasi.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Penggunaan data primer dipilih karena bisa bagikan informasi akurat serta selaras visi studi⁶⁷. Data primer diperoleh langsung dari responden harapanya bisa bagikan gambaran jelas berkaitan persepsi pegawai administrasi atas kepemimpinan transformasional dan efektivitas kinerja mereka.

3.5.2. Data Sekunder

Guna mengumpulkan data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi, seperti:

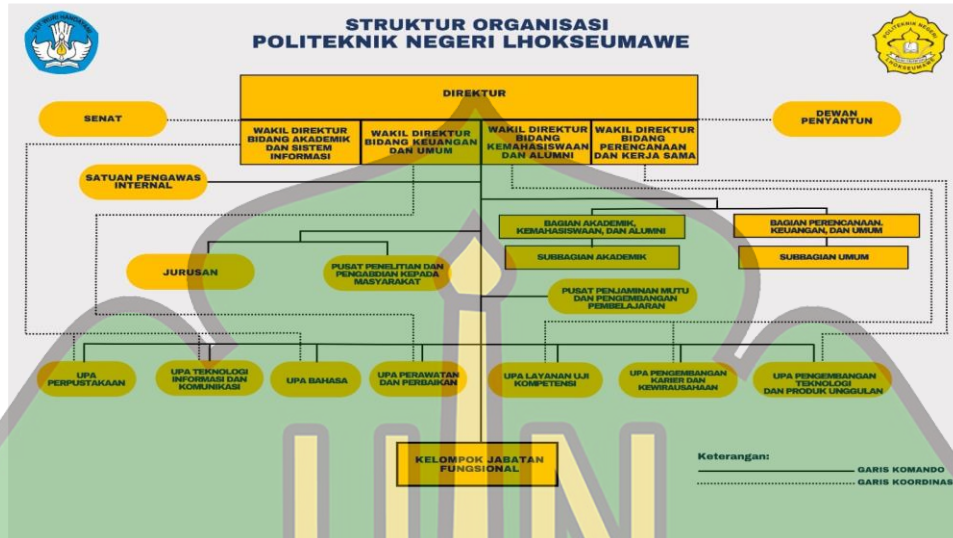
a. Profil organisasi Politeknik Negeri Lhokseumawe



Gambar 1 Profil Organisasi

⁶⁷ Ibid.

- b. Struktur organisasi kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe



Gambar 2 Struktur Politeknik Lhokseumawe

- c. Data kepegawaian di kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe.

Data sekunder ini akan digunakan sebagai informasi pendukung dalam proses analisis data, sehingga dapat memperkaya pembahasan dan memberikan konteks yang lebih komprehensif dalam menjawab visi studi.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Guna mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, digunakan kuesioner. Guna mengukur pandangan staf administrasi mengenai kepemimpinan transformasional dan efektivitas kinerja, kuesioner akan dikirimkan kepada mereka di kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe.

Pertanyaan survei akan bersifat tertutup dan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju.” Kami memilih skala Likert karena memungkinkan mengumpulkan data yang dapat diukur⁶⁸.

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen studi dipergunakan seperti:

3.7.1. Uji Validitas

Keandalan dan ketepatan suatu kuesioner dalam mengukur variabel targetnya akan diuji dalam uji validitas. Untuk menentukan validitas ujian, kami akan menganalisis hubungan antara skor total dan skor pada setiap pertanyaan individu. Jika nilai korelasi suatu item pertanyaan $> 0,3$, maka item tersebut dianggap valid..

3.7.2. Uji Reliabilitas

Konsistensi alat ukur (kuesioner) dalam mengevaluasi gejala yang sama akan diuji melalui uji reliabilitas. Perhitungan Cronbach's Alpha akan digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Alat ukur penelitian yang reliabel ialah punya skor Cronbach's Alpha > 0.7 .

3.7.3. Uji Normalitas

Data akan diuji normalitasnya untuk melihat apakah mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov akan digunakan untuk uji normalitas. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

⁶⁸ Sugiyono.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Regresi linear sederhana digunakan ketika penelitian hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen

e = Error term

Konstanta (a) menunjukkan nilai Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi ketika variabel independen bernilai nol. Sementara itu, koefisien regresi (b) menunjukkan besarnya perubahan pada variabel dependen akibat adanya perubahan satu satuan pada variabel independent.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Politeknik Negeri Lhokseumawe

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia mengawasi operasional Politeknik Negeri Lhokseumawe (PNL), sebuah lembaga pendidikan tinggi vokasi milik negara. Pembentukan sekolah ini merupakan bagian dari rencana pemerintah untuk mengembangkan sumber daya manusia, dengan penekanan pada pelatihan vokasi yang membekali siswa dengan keterampilan yang diminati pasar. Peran Politeknik Negeri Lhokseumawe dalam pembangunan regional sangat penting, terutama dalam mendukung kesuksesan Aceh Utara melalui produksi tenaga kerja yang kompeten dan profesional yang dibutuhkan oleh berbagai sektor jasa dan industri..⁶⁹

Pada fase awal pembentukannya, Politeknik Negeri Lhokseumawe berstatus sebagai unit pendidikan vokasi yang berada di bawah pengelolaan Politeknik Universitas Syiah Kuala (Unsyiah) di Banda Aceh. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan terhadap pendidikan vokasi serta adanya kebijakan pemerintah untuk memperluas dan memperkuat kelembagaan pendidikan tinggi, Selanjutnya, Politeknik Negeri Lhokseumawe menjadi entitas yang terpisah. Peningkatan kinerja organisasi, efektivitas manajemen, dan efisiensi dalam penyampaian pendidikan vokasi menjadi

⁶⁹ Menteri Pendidikan, D A N Kebudayaan, and Republik Indonesia, “Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia,” *Statuta Politeknik Negeri*, no. 51 (2020).

mungkin berkat kemandirian baru PNL sebagai institusi, yang memungkinkan institusi tersebut untuk lebih baik mengawasi kegiatan akademik, pengembangan (SDM), serta sistem administrasi.⁷⁰ .

Sebagai perguruan tinggi vokasi, Politeknik Negeri Lhokseumawe menyelenggarakan pendidikan yang menitikberatkan pada keseimbangan antara teori dan praktik. Untuk mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat diperlukan sistem tata kelola administrasi yang profesional, efektif, dan akuntabel. Dalam konteks inilah Kantor Pusat Administrasi Kampus memiliki peran yang sangat penting sebagai tulang punggung manajerial dan administratif institusi.⁷¹

Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe berfungsi unit kerja bertanggungjawab pengelolaan administrasi akademik dan non-akademik, sumber daya manusia, keuangan, perencanaan, serta pelayanan administrasi kepada seluruh sivitas akademika. Pegawai administrasi di unit ini menjadi penghubung antara pimpinan institusi dengan unit-unit pelaksana teknis lainnya, sehingga kualitas kinerja pegawai administrasi sangat menentukan kelancaran operasional serta pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan.⁷²

⁷⁰ Pengembangan Pendidikan Vokasi di Indonesia, “Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi,” Jakarta, 2024, <https://vokasi.kemendikdasmen.go.id/>.

⁷¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *UU NO 12 TAHUN 2012*.

⁷² T I M Penyusun, “POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE TAHUN 2024,” 2024.



Gambar 3 Tampak Depan Politeknik Lhokseumawe

Dalam pelaksanaannya, Kantor Pusat Administrasi Kampus dipimpin oleh pejabat struktural yang memiliki tanggung jawab dalam mengoordinasikan pegawai administrasi agar bekerja selaras standar operasional prosedur yang ada. Kepemimpinan di lingkungan administrasi fungsinya tak jadi ambil keputusan, melainkan pengarah, motivator, serta pembina pegawai agar mampu bekerja secara profesional dan berorientasi pada pelayanan publik. Karenannya, gaya kepemimpinan yang diterapkan, khususnya kepemimpinan transformasional, jadi sebab penting dalam memantik efektivitas kinerja pegawai administrasi di lingkungan Politeknik Negeri Lhokseumawe.⁷³

Dengan latar belakang sejarah dan fungsi tersebut, Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe menjadi lokasi yang relevan dan

⁷³ Bass and Riggio, *Transformational Leadership: Second Edition*.

strategis untuk dikaji dalam penelitian ini, terutama dalam menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi dalam mendukung pencapaian tujuan institusi pendidikan vokasi.

4.1.2 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe

Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe merupakan unit kerja strategis yang memiliki kedudukan sebagai unsur penunjang pelaksanaan tugas pimpinan perguruan tinggi dalam bidang administrasi dan manajemen institusi. Unit ini berada langsung di bawah koordinasi pimpinan Politeknik Negeri Lhokseumawe dan berperan sebagai pusat pengelolaan administrasi akademik dan non-akademik guna menjamin terselenggaranya tata kelola perguruan tinggi yang efektif, efisien, dan akuntabel.⁷⁴

Secara struktural, Kantor Pusat Administrasi memiliki peran penting dalam mengoordinasikan berbagai bagian administrasi yang mencakup bidang kepegawaian, keuangan, perencanaan, akademik, kemahasiswaan, serta urusan umum dan perlengkapan. Kedudukan tersebut menempatkan Kantor Pusat Administrasi sebagai penghubung antara pimpinan institusi dengan unit-unit pelaksana teknis, jurusan, serta program studi dalam hal pelayanan administrasi dan manajerial. Dengan demikian,

⁷⁴ Penyusun, "POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE TAHUN 2024."

keberhasilan pelaksanaan kebijakan institusi sangat bergantung pada kinerja pegawai administrasi yang berada dalam lingkup kantor ini⁷⁵.

Tugas pokok Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe adalah menyelenggarakan pelayanan administrasi secara terpadu support aktualisasi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pelayanan tersebut perencanaan serta pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan keuangan dan anggaran, administrasi akademik, pengelolaan sarana dan prasarana, serta penyediaan layanan administrasi bagi dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Pelaksanaan tugas pokok ini menuntut adanya koordinasi yang baik, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku.⁷⁶

Selain tugas pokok, Kantor Pusat Administrasi juga menjalankan berbagai fungsi administratif yang bersifat strategis dan operasional. Fungsi-fungsi tersebut antara lain perumusan dan pelaksanaan kebijakan administrasi, penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan arsip dan dokumentasi institusi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan layanan administrasi di lingkungan Politeknik Negeri Lhokseumawe. Fungsi pengawasan ini bertujuan pastikan semua kegiatan administrasi terlaksana prinsip transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang prima⁷⁷

⁷⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, “Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi,” *Peraturan Perundang-Undangan* 28 (2021).

⁷⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *UU NO 12 TAHUN 2012*.

⁷⁷ Transformasional, Dan, and Kerja, “JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN (Studi Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep).”

Guna menjalankan tugas dan fungsinya, Kantor Pusat Administrasi dituntut untuk memiliki pegawai administrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja. Pegawai administrasi tak cuma jadi pelaksana teknis, melainkan aparatur yang memberikan pelayanan kepada publik internal perguruan tinggi. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai administrasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, serta membangun komitmen kerja pegawai. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam konteks ini karena menekankan pada pemberdayaan pegawai, penguatan visi bersama, dan peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan.⁷⁸

Berdasarkan kedudukan, tugas pokok, dan fungsi tersebut, Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe memiliki posisi strategis guna support visi institusi. Oleh sebab itu, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan efektivitas kinerja pegawai administrasi menjadi penting untuk dilakukan sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi peningkatan kualitas tata kelola administrasi di lingkungan PNL.

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe

Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe dirancang untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab administratif secara efisien,

⁷⁸ Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th Edition.

terkoordinasi, dan sukses. Staf administratif Politeknik Negeri Lhokseumawe masing-masing memiliki peran yang jelas dalam mendukung kegiatan akademik dan ekstrakurikuler, berkat pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas yang diwujudkan dalam struktur organisasi ini⁷⁹.

Seorang pejabat struktural melaporkan langsung kepada presiden institusi dan mengawasi Kantor Administrasi Pusat, yang berada di bawah naungan Politeknik Negeri Lhokseumawe. Pengambilan keputusan eksekutif, penyampaian layanan yang mematuhi kebijakan dan peraturan, serta koordinasi kegiatan administratif secara keseluruhan merupakan tanggung jawab kepala Kantor Administrasi Pusat. Peran kepemimpinan ini memainkan peran krusial dalam mengarahkan personel administratif untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan⁸⁰.

Kantor Administrasi Pusat dibagi menjadi beberapa divisi atau subdivisi yang bertanggung jawab atas aspek-aspek berbeda dalam administrasi. Bidang-bidang ini meliputi personalia, keuangan, akademik, perencanaan, pelaporan, urusan umum, dan peralatan. Pada tingkat operasional, terdapat interaksi antara manajemen dan personel teknis, dan kepala bagian atau kepala subbagian bertanggung jawab atas pengorganisasian pekerjaan bawahan mereka. Tujuan pembagian organisasi ini adalah

⁷⁹ Pendidikan, Kebudayaan, and Indonesia, “Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.”

⁸⁰ Pengembangan Pendidikan Vokasi di Indonesia, “Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi,.”

untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas staf administrasi melalui pengembangan spesialisasi pekerjaan⁸¹

Koordinasi dan komunikasi antar departemen juga merupakan pilar sistem organisasi. Setiap bagian dari sistem administrasi saling bergantung dan tidak berfungsi secara mandiri. Memiliki kerangka kerja yang jelas memungkinkan alur kerja administrasi yang lebih terorganisir, pengambilan keputusan yang lebih sistematis, dan pengurangan tumpang tindih tugas, yang semuanya berkontribusi pada layanan administrasi yang lebih baik dan kinerja karyawan yang lebih efisien.⁸²

Dalam hal kepemimpinan, struktur Kantor Administrasi Pusat mengharuskan para manajer memiliki kemampuan untuk mengawasi hubungan kerja baik secara horizontal maupun vertikal. Manajer dan eksekutif tidak hanya harus memantau karyawan, tetapi juga harus menjadi teladan bagi staf administratif yang mereka pimpin. Dalam struktur organisasi semacam ini, kepemimpinan transformasional bermanfaat karena memotivasi pekerja untuk mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi mereka terhadap perusahaan dan membantu mereka menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

Oleh karena itu, kerangka kerja formal yang mengatur efisiensi aktivitas administratif adalah struktur organisasi Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri

⁸¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, “Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi.”

⁸² H. (2018). Sedarmayanti, “Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,” 2018, 2018.

Lhokseumawe. Kinerja staf administratif dalam membantu institusi mencapai tujuannya diharapkan meningkat akibat kejelasan struktur organisasi dan penekanan gaya kepemimpinan pada transformasi.

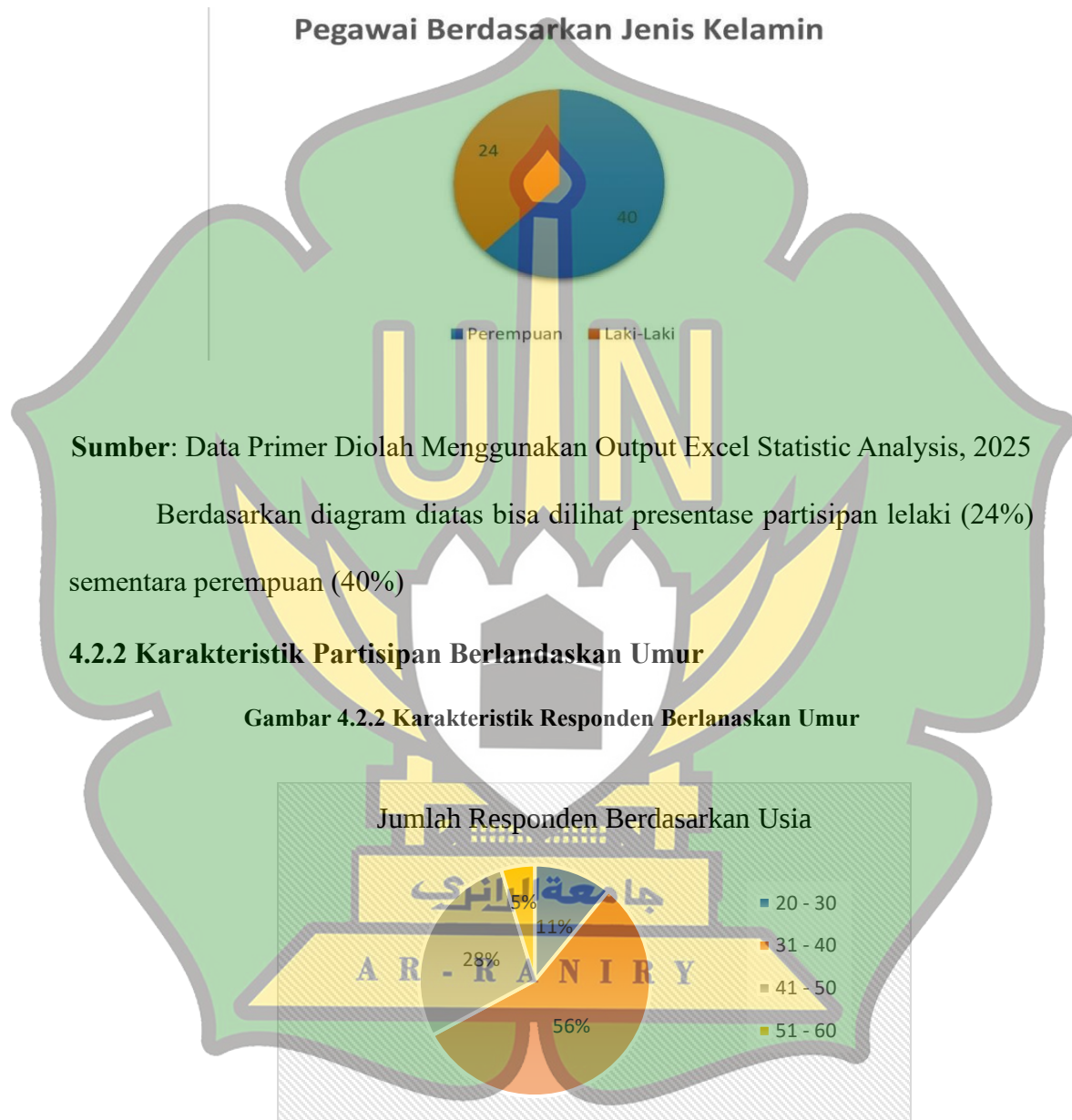
4.2 Gambaran Umum Responden

Bermaksud guna memberikan deskripsi mengenai karakteristik pegawai administrasi yang menjadi subjek penelitian. Penyajian karakteristik responden penting dilakukan untuk mengetahui latar belakang responden secara demografis dan profesional, serta untuk melihat kondisi objektif pegawai administrasi di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Karakteristik responden juga menjadi dasar dalam memahami hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi.

Partisipan studi ialah seluruh pegawai administrasi bekerja di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe ditetapkan berlandaskan teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan pada bab metode penelitian. Data karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan terkait identitas dan latar belakang responden, seperti gender, umur, tingkatan pendidikan terakhir, serta masa kerja. Penyajian data responden disajikan dalam bentuk tabel dan persentase untuk memudahkan pemahaman dan analisis.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.2.1 Respondens Berdasarkan Jenis Kelamin

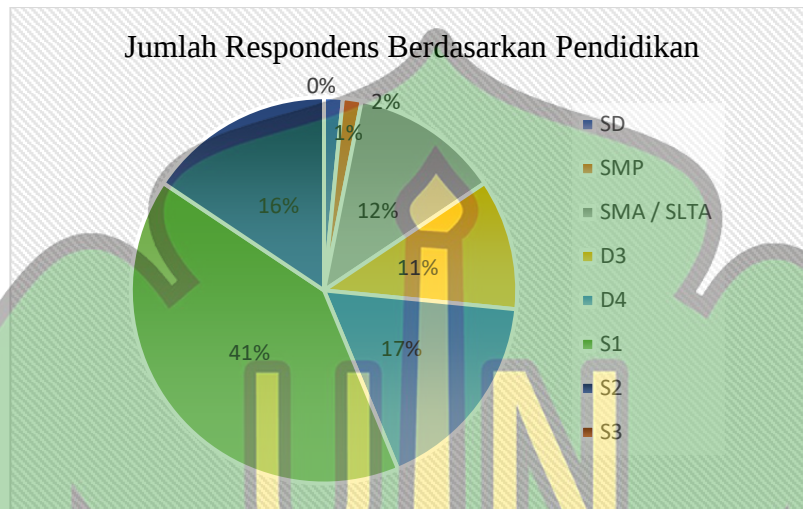


Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan Output Excel Statistic Analysis, 2025

Berdasarkan diagram diatas bisa dilihat presentase partisipan berlandaskan umur 20-30 (11%), 31-40 (5%), 41-50 (28%), 51-60 (56%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Gambar 4.2.3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan Output Excel Statistic Analysis,

2025

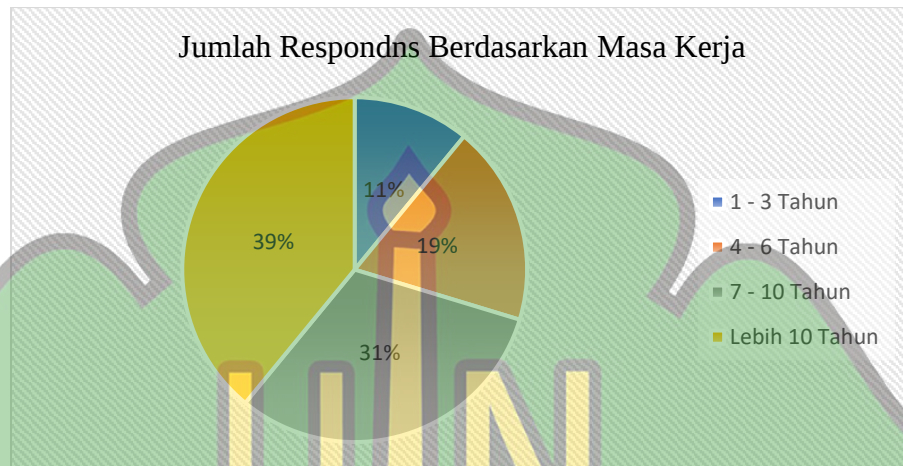
Berlandaskan diagram diatas bisa dilihat presentase responden berlandaskan pendidikan terakhir partisipan SD dtidak ada, tingkatan pendidikan terakhir SMP (12%), SLTA (16%), D-III sebanyak (11%), D-IV sebanyak (17%), S1 (41%), S2 (16%).

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

4.2.4 Karakteristik Partisipan Berlandaskan Masa Kerja

Gambar 4.2.4. Responden Berdasarkan lama masa kerja

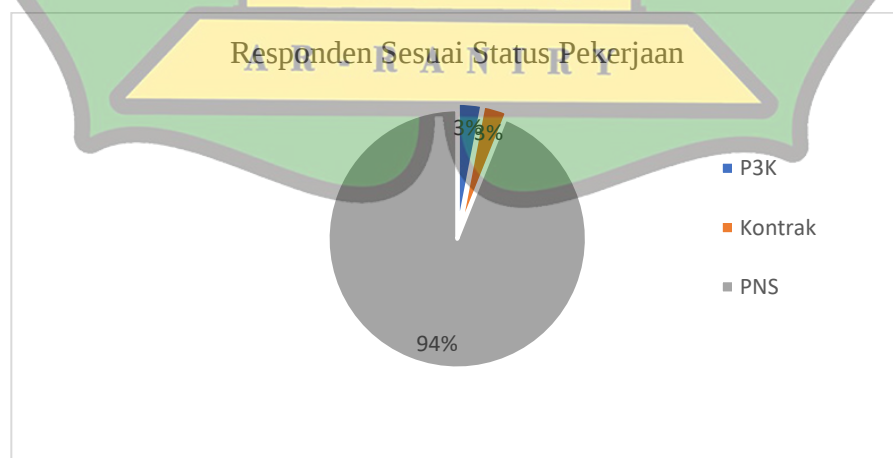


Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan Output Excel Statistic Analysis, 2025

Berdasarkan diagram diatas bisa dilihat presentase responden berdasarkan masa kerja, 1-3 tahun (11%), 4-6 tahun (19%), 7-10 tahun (31%), >10 tahun (39%)

4.2.6. Deskripsi Responden Berdasarkan Status ASN

Gambar 4.2.6. Responden Berdasarkan Status Asn



Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan Output Excel Statistic Analysis, 2025

Berdasarkan diagram diatas bisa dilihat presentase responden berdasarkan status ASN, pegawai negeri sipil sebanyak (94%) pppk sebanyak (3%), tekong sebanyak (3%),

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Setiap pernyataan dalam kuesioner di uji terlebih dahulu untuk melihat apakah pernyataan tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Uji validitas ini memakai metode Corrected Item Total Correlation, yaitu teknik untuk mengevaluasi sejauh mana keterkaitan satu item terhadap total keseluruhan item. Jika hasil uji menunjukkan bahwa $r\text{-hitung} > \text{skor } r\text{-tabel}$ memperlihatkan item sah untuk digunakan (valid) artinya bisa digunakan karena sudah sesuai dan mampu mengukur apa yang ingin diteliti. Penelitian ini melibatkan 65 responden sebagai jumlah sampel (n). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi (α) 0,05. (df) ditentukan berlandaskan rumus $df = n - 2$, sehingga diperoleh $df = 63$. Berdasarkan tabel r Product Moment, nilai r-tabel untuk $df = 63$ pada $\alpha = 0,05$ 0,244. Dengan demikian, setiap item pernyataan valid bilamana punya skor r-hitung $> 0,244$.

No	Variabel	Indikator	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	P1	0,364	0,244	Valid
			P2	0,364	0,244	Valid
			P3	0,404	0,244	Valid
			P4	0,409	0,244	Valid

			P5	0,340	0,244	Valid
		Motivasi	P1	0,593	0,244	Valid
		Inspirasional	P2	0,323	0,244	Valid
			P3	0,322	0,244	Valid
			P4	0,550	0,244	Valid
			P5	0,491	0,244	Valid
		Stimulasi	P1	0,364	0,244	Valid
		Intelektual	P2	0,331	0,244	Valid
			P3	0,562	0,244	Valid
			P4	0,524	0,244	Valid
			P5	0,415	0,244	Valid
		Pertimbangan	P1	0,605	0,244	Valid
		Individual	P2	0,621	0,244	Valid
			P3	0,640	0,244	Valid
			P4	0,697	0,244	Valid
			P5	0,549	0,244	Valid
2	Efektifitas Kinerja Pencapaian		P1	0,593	0,244	Valid
	Pegawai Tujuan		P2	0,323	0,244	Valid
	Administrasi		P3	0,478	0,244	Valid
			P4	0,550	0,244	Valid
			P5	0,562	0,244	Valid
			P1	0,524	0,244	Valid
			P2	0,392	0,244	Valid

	Pemenuhan Standar Kerja	P3	0,285	0,244	Valid
		P4	0,383	0,244	Valid
		P5	0,352	0,244	Valid
	Kontribusi Efektif Terhadap Organisasi	P1	0,453	0,244	Valid
		P2	0,575	0,244	Valid
		P3	0,467	0,244	Valid
		P4	0,359	0,244	Valid
		P5	0,403	0,244	Valid
	Inisiatif dan Inovasi	P1	0,366	0,244	Valid
		P2	0,457	0,244	Valid
		P3	0,410	0,244	Valid
		P4	0,430	0,244	Valid
		P5	0,492	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS 29, 2026

Dapat dilihat berdasarkan tabel, setiap item menunjukkan nilai hubungan korelasi yang melebihi dari nilai r-tabel dan semuanya bernilai positif. bahwa data yang diperoleh valid, jadi bisa masuk fase selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan guna mengetahui seberapa konsisten hasil pada masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner. Tesmempergunakan formula *Cronbach Alpha*. item **reliabel** bila skor koefisien yang dihasilkan minimal sebesar **0,60** atau lebih. Berikut merupakan hasil dari proses uji reliabilitas yang telah dilakukan.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,909	Reliabel
2	Efektifitas Kinerja Pegawai Administrasi	0,905	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Hasil analisis memperlihatkan skor hasil Cronbach Alpha menunjukkan angka di atas 0,60, yang mengindikasikan setiap item yang digunakan memiliki tingkat **reliabilitas** yang tinggi dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, produktivitas kerja.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Jika tidak ditemukan tanda-tanda normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas maka dapat diasumsikan memenuhi model regresi asumsi klasik.

4.2.1 Uji Normalitas

Agar pastikan distribusi normal pada data, dilakukan pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov. Data tersebar normal bila skor sig > 0,05. Namun, bilamana skor < 0,05, jadi data dinyatakan tidakberdistribusi normal. Berdasarkan

pengujian yang telah dilakukan, riset memeprihatkan data dipergunakan tersebar normal. Tabel di bawah ini menyajikan hasil dari proses pengujian tersebut.

Tabel 4.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00345176
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.040
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 26 2026

A R - R A N I R Y

Berlandaskan temuan analisis statistik, data diuji menunjukkan distribusi normal. dibuktikan skor Kolmogorov-Smirnov 0,200, yang melebihi batas signifikansi 0,05.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian bermaksud guna mengidentifikasi ada tidaknya korelasi yang terlalu erat variabel independen. Tujuan dari uji ini adalah

memastikan bahwa antar variabel independen tidak memiliki korelasi yang berlebihan karena hal tersebut bisa memengaruhi ketepatan hasil analisis. Salah satu ciri regresi dipergunakan baik adalah tidaknya ada multikolinearitas variabel bebas. Bisa ditinjau atas Tolerance > 0,1 serta VIF (Variance Inflation Factor) yang multikolinearitas yang telah dilakukan.

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.318	3.344		2.188		
	X1	.056	.048	.187	1.450	.510	1.961
	X2	.128	.037	.415	3.221	.510	1.961

a. Dependent Variable: Y

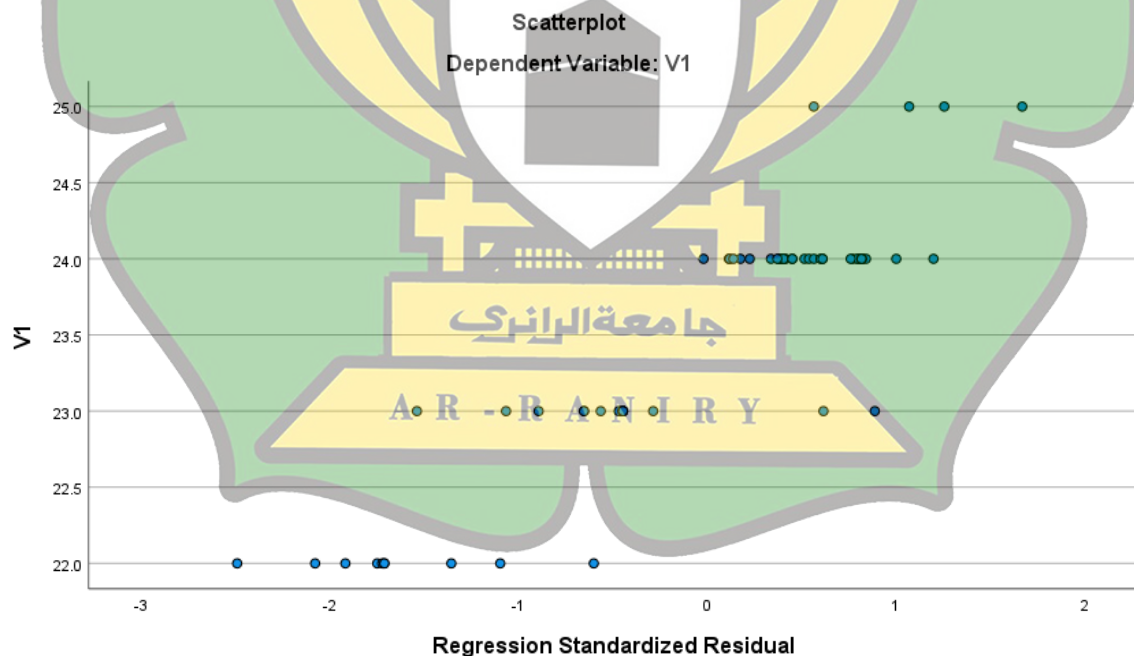
Sumber: Output SPSS 26 2026

disimpulkan bahwa di antara variabel bebas. Kesimpulan ini diperoleh karena **skor tolerance** seluruh variabel $> 0,1$, yaitu sebesar **0,510**, serta **VIF** < 10 , yakni **0,1961**

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dilaksanakan guna memastikan bahwa nilai residual sifatnya konstan semua skor variabel bebas agar memenuhi asumsi homoskedastisitas. Untuk mendeteksi apakah terdapat heteroskedastisitas, dapat digunakan dua metode, yaitu analisis pola scatterplot dan uji Glejser.

Apabila suatu model regresi **tidak mengalami heteroskedastisitas**, maka **tampilan scatterplot** akan menunjukkan **titik** titik-titik yang tersebar merata di kedua sisi garis horizontal nol tanpa menunjukkan pola khusus



Sumber: Output SPSS 26 2026

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Tujuannya guna menilai tepatnya model dapat memprediksi variabel dependen. Ada pula temuannya disediakan dibawah.

Tabel 4. 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.203	.103	.791
a. Predictors: (Constant), V8, V4, V3, V2, V6, V5, V7				
b. Dependent Variable: V1				

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Berlandaskan temuan analisis regresi, diketahui skor **R Square 0,203**, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model penelitian ini secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar **20,3% variasi perubahan pada variabel dependen (V1)**. Dengan demikian, kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas atas variabel terikat tergolong rendah hingga sedang. Sementara itu, sisanya sebesar **79,7% variasi pada variabel dependen** diasumsikan dipengaruhi elemen lain luar desain studi tak diteliti atau tidak masuk pada persamaan regresi.

4.5.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji signifikansi statistik hubungan antara variabel independen dan dependen, digunakan analisis regresi linier sederhana. Tujuan utama studi ini adalah

untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang signifikan, serta mengukur sejauh mana faktor-faktor independen menjelaskan variasi pada variabel dependen. Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui arah pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen dan seberapa kuat efek tersebut. Berikut adalah hasil analisis regresi linier dasar dari studi ini:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	48.030	17.824		.009
	Kepemimpinan Transformasional	.420	.194	.265	.035

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 48,030 + 0,420X$$

Menurut persamaan ini, nilai konstan adalah 48,030. Artinya, efektivitas kinerja staf administrasi akan tetap pada nilai 48,030 meskipun variabel kepemimpinan transformasional dianggap konstan atau nol. Adapun variabel kepemimpinan transformasional, koefisien regresi 0,420 menunjukkan kinerja staf

administrasi meningkat sebesar 0,420 unit untuk setiap kenaikan satu unit dalam kepemimpinan transformasional.

Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai t yang dihitung 2.161 dan tingkat signifikansi 0.035, berdasarkan hasil uji t parsial. Efektivitas kinerja staf administrasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, karena nilai signifikansi kurang dari $\alpha = 0.05$.

Selain itu, nilai koefisien beta (β) 0,265 menunjukkan efektivitas kinerja staf administrasi dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional. Karenannya, kami setuju dengan hipotesis nol bahwa kepemimpinan transformasional tak ada pengaruh atas efektivitas kinerja staf administrasi.

4.5.3 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tes bermaksud guna menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis variabel independenbersamaan mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji tersebut:

Tabel 4.8. Uji Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.450	1	85.450	4.670	.035 ^b
	Residual	1134.488	62	18.298		
	Total	1219.938	63			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Tranformasional

Sumber: Output SPSS 26, 2026

Uji regresi secara simultan atau Uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi sebagai variabel dependen.

Nilai F yang dihitung sebesar 4.670 diperoleh dengan tingkat signifikansi 0.035, berdasarkan hasil uji ANOVA yang ditampilkan dalam tabel. Kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan karena nilai signifikansi ini berada di bawah batas $\alpha = 0.05$.

Nilai F-tabel dihitung menggunakan derajat kebebasan (df1) dan (df2) pada pembilang dan penyebut, masing-masing. Dengan hanya satu variabel independen, kita dapat menghitung derajat kebebasan pembilang, atau df1, sebesar 1. Untuk menentukan derajat kebebasan penyebut, kita menemukan bahwa ada 64 responden dalam sampel (total df = 63), yang membawa kita ke df2 = 62, dan kita dapat menghitung ini lebih lanjut menjadi df2 = 63 - 1 = 62.

Ini berarti df (1;62) adalah set untuk uji. Temuan menunjukkan efektivitas kinerja staf administrasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Hal ini membuktikan bahwa model regresi valid dan bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara signifikan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja staf administrasi.

4.5.4 Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Menentukan apakah rerata dari beberapa kelompok berbeda secara signifikan adalah inti dari uji regresi parsial. Tujuan sekunder dari pendekatan guna ukur dampak yang dimiliki oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel berikut menampilkan hasil uji tersebut..

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial – Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	43.275	22.869		1.892
	Pengaruh	.219	.651	.041	.336
	Kepemimpinan Transformasional	.416	.196	.262	2.120

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Uji regresi parsial bertujuan guna menemukan apakah hipotesis diajukan dalam bisa diterima pun perlu ditolak. Rincian hasil tes tiap variabel independen atas variabel dependen disajikan:

1. Berdasarkan hasil data, ditemukan variabel **Pengaruh** memperlihatkan keberpengaruhan positif namun **tak signifikan** atas efektivitas kinerja pegawai administrasi. dibuktikan **t-hitung 0,336** , **t-tabel 2,188**, serta skor sig **0,738** > $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif pertama (H_a1) **ditolak**, serta hipotesis nol (H_0) **diterima**, yang berarti variabel pengaruh tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi.

2. **Berdasarkan hasil analisis data**, variabel **Kepemimpinan Transformatif** terbukti memberikan keberpengaruhan **positif serta signifikan** atas efektivitas kinerja pegawai administrasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai **t-hitung 2,120 > t-tabel 2,188** serta nilai signifikansi **$0,038 < \alpha = 0,05$** . Karenannya, hipotesis nol (H_0) **ditolak** serta hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) **diterima**, berarti kepemimpinan transformasional ada keberpengaruhan signifikan atas efektivitas kinerja pegawai administrasi.

4.6 Pembahasan

Hasil analisis statistik dari penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan penting yang perlu ditelaah lebih lanjut. Beberapa poin penting dari hasil studi.

4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi

Ketika pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional, mereka bertujuan untuk mempengaruhi pengikutnya agar mengadopsi pandangan dunia yang lebih positif dan cara berperilaku yang lebih baik. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada optimalisasi potensi karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Kepemimpinan transformasional sangat relevan untuk organisasi publik, terutama universitas, dalam meningkatkan efisiensi personel administratif. Staf yang bekerja di bidang administratif memainkan peran strategis yang penting dalam memastikan operasional akademik dan non-akademik berjalan efisien. Cara pemimpin membimbing, menginspirasi, dan mendukung tim mereka memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa staf administratif di Kantor Administrasi Pusat Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe lebih produktif ketika pemimpin menerapkan prinsip-prinsip transformasional. Seperti yang ditunjukkan oleh nilai R Squared sebesar 0.203, hal ini memang benar. Dengan nilai 20,3%, kepemimpinan transformasional menjelaskan sebagian besar variasi dalam efektivitas kinerja staf administrasi. Menurut data ini, kepemimpinan transformasional memang membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Kontribusi ini memiliki dampak yang signifikan, meskipun belum menjadi yang utama.

Membutuhkan waktu bagi kinerja staf administrasi untuk menjadi efektif. Kepemimpinan adalah proses berkelanjutan yang menghasilkan kinerja efektif. Komponen kunci kepemimpinan transformasional adalah membantu bawahan memahami gambaran besar. Visi organisasi dapat dijelaskan dengan jelas oleh pemimpin transformasional. Dengan tujuan yang jelas, pekerja akan memiliki gambaran yang lebih baik tentang arah perusahaan. Ketika pekerja memahami hal ini, mereka lebih cenderung bekerja dengan konsentrasi. Pekerja lebih mungkin berhasil ketika tugas mereka didefinisikan dengan jelas..

Dalam lingkungan Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe, kepemimpinan transformasional tercermin melalui kemampuan pimpinan dalam memberikan teladan kerja. Keteladanan pemimpin menjadi faktor penting dalam membentuk sikap kerja pegawai. Pegawai cenderung meniru perilaku kerja pimpinan. Ketika pimpinan menunjukkan komitmen, disiplin, dan tanggung jawab, pegawai akan

terdorong untuk melakukan hal yang sama. Kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan efektivitas kinerja pegawai administrasi.

Kepemimpinan transformasional juga menekankan pada motivasi inspiratif. Motivasi inspiratif diberikan melalui dorongan moral dan psikologis kepada pegawai. Pegawai yang merasa dihargai akan punya semangat kerja lebih besar. Semangat kerja tinggi berkontribusi menaikkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator efektivitas kinerja. Dengan demikian, motivasi inspiratif yang diberikan pemimpin transformasional berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai administrasi.

Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong adanya stimulasi intelektual. Stimulasi intelektual memungkinkan pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif. Pegawai didorong untuk mencari solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi. Inovasi dalam proses administrasi akan meningkatkan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berkontribusi terhadap efektivitas kinerja pegawai. Karenannya, stimulasi intelektual jadi satu di antara sebab pendukung efektivitas kinerja kepemimpinan transformasional.

Perhatian individual juga menjadi karakteristik penting dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memberikan perhatian individual mampu memahami kebutuhan dan potensi masing-masing pegawai. Pegawai yang merasa diperhatikan akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Loyalitas pegawai berdampak pada konsistensi kinerja. Konsistensi kinerja jadi satu di antara tolak ukur efektivitas kinerja

pegawai administrasi. Dengan demikian, perhatian individual dari pemimpin berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass. Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja bawahan melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, serta atensi individual. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut relevan dengan kondisi empiris di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Kepemimpinan transformasional terbukti memberikan kontribusi terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi.

Meskipun demikian, nilai R Square yang belum terlalu tinggi menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai administrasi tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Faktor lain seperti sistem kerja, budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan fasilitas kerja juga berperan penting. Namun, kepemimpinan transformasional tetap menjadi faktor kunci yang memengaruhi bagaimana faktor-faktor tersebut dikelola. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif mendukung peningkatan efektivitas kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Simultan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Berlandaskan temuan tes simultan (tes F), didapat skor **F-hitung 2,036** beserta tingkaan sig **0,066**. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang merepresentasikan dimensi kepemimpinan transformasional secara bersamaan ada keberpengaruhan atasefektivitas kinerja pegawai administrasi, meskipun taraf

signifikansi 5% pengaruh tersebut belum sepenuhnya kuat secara statistik. Pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap efektivitas kinerja pegawai administrasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana seluruh dimensi kepemimpinan transformasional berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Uji simultan dalam penelitian ini menggunakan uji F sebagai alat analisis statistik. Uji F bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Model regresi dikatakan layak apabila variabel independen secara kolektif mampu Memahami hasil pengukuran.

Secara keseluruhan, hasil uji konkomitan menunjukkan bahwa staf administrasi di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe terpengaruh oleh kepemimpinan transformasional. Nilai F sebesar 0,50 menunjukkan bahwa model regresi secara memadai menjelaskan korelasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan yang sukses. Pada tingkat signifikansi 5%, data tetap menunjukkan dampak yang berpotensi signifikan dan relevan, meskipun tingkat signifikansinya tidak terlalu tinggi.

Kepemimpinan transformasional, secara teori, adalah cara memimpin yang memanfaatkan kekuatan komplementer dari berbagai jenis kepemimpinan. Di antara aspek-aspek ini adalah perhatian pribadi, stimulasi intelektual, pengaruh ideal, dan motivasi yang menginspirasi. Jika dilihat secara terpisah, keempat aspek ini tidak berguna. Mereka saling mendukung dan memperkuat satu sama lain. Karenannya, sangat penting melakukan uji secara bersamaan agar dapat memahami sepenuhnya dampak kepemimpinan transformasional.

Struktur kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja staf dalam konteks administrasi pendidikan tinggi. Ketepatan, keakuratan, dan keseragaman merupakan persyaratan esensial dari sistem birokrasi yang harus dipatuhi oleh pekerja administratif. Sebagai respons terhadap tantangan ini, pemimpin transformasional menciptakan atmosfer yang mendorong kerja sama tim dan tanggung jawab individu. Tujuan organisasi dapat disampaikan dengan lebih efektif kepada staf ketika pemimpin menerapkan semua aspek kepemimpinan transformasional secara bersamaan.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi rutinitas pekerja administratif secara bersamaan. Rutinitas yang telah ditetapkan berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga dirancang untuk memastikan output berkualitas tinggi. Kepemimpinan dengan pendekatan transformasional terkait dengan karyawan yang lebih berkomitmen. Ukuran yang baik untuk produktivitas seorang karyawan adalah seberapa besar komitmen mereka terhadap pekerjaan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Peningkatan kerja tim adalah efek lain dari penerapan strategi kepemimpinan transformasional secara bersamaan. Ketika pemimpin dapat menjelaskan tujuan dan arah organisasi, koordinasi kerja menjadi lebih baik. Dengan tujuan yang jelas, pekerja dapat melakukan tugas mereka dengan lebih baik. Pekerja lebih cenderung bekerja secara sistematis jika mereka memahami tanggung jawab mereka. Karyawan administratif lebih mungkin produktif jika tugas mereka jelas dan terorganisir.

Selain itu, pemimpin transformasional juga mendorong lingkungan kerja yang kondusif bagi bisnis. Lingkungan kerja yang positif ditandai dengan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Kepercayaan karyawan terhadap manajemen meningkat melalui hubungan kerja yang positif. Akibatnya, karyawan lebih berkomitmen pada kesuksesan perusahaan. Tingkat komitmen organisasi karyawan merupakan komponen kunci dalam menentukan seberapa sukses kinerja mereka.

Hasil dari tes bersamaan dalam studi ini juga menyoroti pentingnya kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan disiplin kerja staf administratif. Kedisiplinan kerja ditandai dengan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap semua kebijakan dan prosedur. Ketika pemimpin memotivasi pengikutnya dan memberikan contoh yang baik, mereka dapat mengajarkan pentingnya disiplin kepada pengikutnya. Karyawan dapat belajar banyak dari pemimpin yang tindakan mereka terlihat di tempat kerja. Instruksi formal saja tidak efektif dibandingkan dengan situasi nyata ini.

Pengaruh kepemimpinan transformasional secara simultan juga terlihat dalam peningkatan kualitas pelayanan administrasi. Pelayanan administrasi yang efektif membutuhkan koordinasi yang baik antarbagian. Kepemimpinan transformasional mampu mengintegrasikan berbagai fungsi administrasi dalam satu tujuan bersama. Integrasi kerja ini meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi holistik.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Bass dan Avolio, yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional, jika diterapkan sepenuhnya, memiliki dampak

signifikan terhadap kinerja organisasi. Baik individu maupun sistem kerja secara keseluruhan terpengaruh oleh kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi yang kompleks seperti perguruan tinggi negeri, dampak bersamaan dari kepemimpinan transformasional sangat penting.

Kepemimpinan transformasional masih sangat signifikan dari sudut pandang empiris, meskipun hasil uji simultan menunjukkan bahwa efeknya belum cukup kuat secara statistik pada tingkat signifikansi tertentu. Fakta ini menunjukkan bahwa Kantor Administrasi Pusat Politeknik Negeri Lhokseumawe akan diuntungkan dengan pendekatan kepemimpinan yang lebih transformasional. Banyak yang berpendapat bahwa cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja staf adalah dengan mengoptimalkan penerapan simultan semua aspek kepemimpinan transformasional.

4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Selain itu, temuan uji parsial ini memperlihatkan efektivitas kinerja pegawai administrasi sangat dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan yang bersentuhan langsung dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Dimensi kepemimpinan yang berpengaruh signifikan umumnya berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan kerja yang jelas, menetapkan standar kinerja, serta memberikan dukungan dalam penyelesaian tugas. Ketika pegawai memahami apa yang diharapkan oleh pimpinan dan memperoleh kejelasan peran, maka pegawai akan bekerja secara lebih fokus dan bertanggung jawab, sehingga efektivitas kinerja dapat meningkat.

Sementara itu, dimensi kepemimpinan transformasional yang belum menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan administrasi yang bersifat rutin dan prosedural. Dalam kondisi tersebut, pegawai cenderung lebih membutuhkan kejelasan sistem kerja dan pembagian tugas dibandingkan dengan dorongan inovasi yang tinggi. Selain itu, keterbatasan interaksi antara pimpinan dan pegawai juga dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap penerapan kepemimpinan transformasional, sehingga tidak semua dimensi kepemimpinan dirasakan secara optimal oleh seluruh pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe masih perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan pegawai administrasi. Pimpinan perlu lebih menekankan dimensi kepemimpinan yang terbukti efektif, tanpa mengabaikan pengembangan dimensi lainnya. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang lebih seimbang dan kontekstual, diharapkan efektivitas kinerja pegawai administrasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

4.6.4 Implikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi

Temuan studi ini mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf administrasi menunjukkan peran kritis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas output organisasi. Selain mengatur pekerjaan, kepemimpinan transformasional memupuk antusiasme, dedikasi, dan tanggung jawab karyawan

dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi. Karyawan dapat bekerja lebih efisien dan dengan tujuan yang lebih jelas ketika pemimpin menggunakan kepemimpinan transformasional untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Peningkatan disiplin kerja staf administratif merupakan contoh nyata dari konsekuensi praktis hasil penelitian ini. Dengan melakukannya sendiri, pemimpin transformasional menginspirasi tim mereka untuk mengikuti aturan dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kualitas layanan administratif dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional. Staf yang merasa dihargai dan termotivasi lebih cenderung memberikan kontribusi ekstra bagi komunitas akademik dalam hal kecepatan, ketepatan, dan responsivitas.

Akibat tambahan pekerja akan merasa lebih terlibat dalam perusahaan dan pekerjaan mereka. Untuk memastikan pekerja tidak hanya melakukan tugas yang diamanatkan tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi, pemimpin transformasional menjelaskan dengan jelas tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini meningkatkan efektivitas keseluruhan pekerjaan staf administratif.

4.3.5 Kesesuaian Hasil Penelitian dengan Judul dan Teori Kepemimpinan Transformasional

Selain sejalan dengan teori Bass, hasil penelitian ini juga konsisten dengan pandangan para ahli manajemen dan perilaku organisasi lainnya yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangun komitmen kerja pegawai secara berkelanjutan, bukan hanya mendorong

pencapaian target jangka pendek. Dalam konteks administrasi perguruan tinggi, gaya kepemimpinan ini relevan karena pegawai dituntut untuk bekerja secara konsisten, disiplin, dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

Hasil penelitian ini mendukung judul tesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membantu membentuk pandangan positif tentang pekerjaan di kalangan staf administrasi. Perasaan tanggung jawab yang lebih kuat, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan keinginan untuk bekerja sama dalam tim merupakan manifestasi dari sikap-sikap tersebut di tempat kerja. Karena kondisi ini, jelas bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi komponen psikologis dan perilaku pekerja selain aspek teknis pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas kinerja mereka.

Temuan studi tak membuktikan setiap aspek kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan, tetapi hasil tersebut memberikan dukungan terhadap teori di balik konsep tersebut. Hal ini menyarankan agar perusahaan sektor publik menyesuaikan implementasi kepemimpinan transformasional sesuai dengan kondisi dan kepribadian staf mereka. Perubahan ini akan memungkinkan penerapan kepemimpinan transformasional yang lebih tepat, yang pada gilirannya akan memiliki pengaruh yang lebih bermanfaat terhadap kinerja staf administratif.

Tidak hanya data studi ini mendukung judul tesis, tetapi juga memperlihatkan teori kepemimpinan transformasional masih relevan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di perguruan tinggi. Secara teoritis dan praktis, studi ini menambah literatur dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional masih

merupakan strategi efektif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja staf administrasi, dengan fokus pada lingkungan Kantor Administrasi Pusat Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe..



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berlandaskan analisis serta diskusi temuan studi Bab IV tentang dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas staf administrasi di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe, dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

Pertama, secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional yang dipraktikkan di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe termasuk dalam kategori baik. Ini menandakan bahwa para pemimpin telah berhasil menunjukkan sikap kepemimpinan yang fokus pada keteladanan, pemberian motivasi, rangsangan berpikir, dan kepedulian terhadap pertumbuhan pribadi karyawan. Situasi ini memperlihatkan usaha pemimpin dalam membangun suasana kerja yang positif dan mendukung peningkatan produktivitas staf administrasi.

Kedua, analisis menggambarkan gaya kepemimpinan transformasional ada dampak signifikan individual atas produktivitas staf administrasi. Setiap aspek kepemimpinan transformasional ialah keberpengaruhan ideal (karisma), motivasi menginspirasi, rangsangan berpikir, serta perhatian personal memberi kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ini membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional jauh baik menghasilkan tingkatan keproduktivitasan staf administrasi jauh tinggi.

Ketiga, pengujian secara menyeluruh memperlihatkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas staf administrasi di Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Penemuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara komprehensif adalah faktor krusial yang bisa menjelaskan perbedaan dalam produktivitas staf administrasi. Dengan demikian, asumsi penelitian yang menyebutkan kepemimpinan transformasional berdampak signifikan atas produktivitas staf administrasi buktinya valid.

Keempat, konsekuensi dari temuan studi endapati kepemimpinan transformasional punya posisi sentral guna meningkatkan produktivitas staf administrasi, terutama dalam mendukung realisasi sasaran organisasi, pemenuhan kriteria kerja, dan peningkatan kontribusi karyawan kepada institusi. Kepemimpinan yang sanggup menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan akan mendorong terciptanya performa yang lebih produktif dan berkesinambungan.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Praktis

- Pimpinan Kantor Pusat Administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe perlu mempertahankan dan mengembangkan praktik kepemimpinan transformasional, khususnya dalam aspek motivasi inspirasional dan perhatian personal kepada staf

- Institusi perlu menyelenggarakan program pembinaan kepemimpinan, seperti pelatihan atau seminar kepemimpinan transformasional bagi pimpinan dan pejabat struktural
- Pimpinan harus mendorong kreativitas dan inovasi staf melalui penyediaan forum diskusi, apresiasi terhadap ide-ide baru, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- Institusi perlu membangun sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan transparan untuk membantu staf memahami target kerja dan mendapatkan umpan balik konstruktif

5.2.2. Saran Akademis

- Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kinerja, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi
- Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk menggali fenomena kepemimpinan dan kinerja secara lebih mendalam
- Penelitian lanjutan dapat memperluas objek penelitian ke unit kerja atau institusi pendidikan lain untuk perbandingan dan generalisasi hasil yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

Approach, An Evidence-based. *Organizational Behavior Organizational Behavior*, n.d.

Avolio, Bruce J. "Book Review" 41, no. 4 (2002): 507–9.
<https://doi.org/10.1002/hrm.10060>.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. "Transformational Leadership Impact on Organizational Effectiveness" 653, no. Icebm 2021 (1994): 511–18.
https://www.researchgate.net/publication/360606495_Transformational_Leadership_Impact_on_Organizational_Effectiveness/fulltext/637f8257c2cb154d2921674b/Transformational-Leadership-Impact-on-Organizational-Effectiveness.pdf?origin=scientificContributions.

Bass, Bernard, and Ronald Riggio. *Transformational Leadership: Second Edition*. *Transformational Leadership: Second Edition*, 2005.
<https://doi.org/10.4324/9781410617095>.

Bush, Tony. *Leadership and Management Development in Education*, 2008.
<https://doi.org/10.4135/9781446213605>.

Chaturvedi, Shakti. "Essentials of Management; By Harold Koontz and Heinz Weihrich. 10th Ed. Chennai: Tata McGraw Hill Education, 2015, 540 Pp., Rs. 647, ISBN: 978-9-3392-2286-4." *Journal of Education for Business* 96 (February 3, 2020): 1–3. <https://doi.org/10.1080/08832323.2020.1720572>.

Denhardt, Robert, and Janet Denhardt. "The New Public Service: Serving Rather Than Steering." *Public Administration Review* 60 (November 1, 2000): 549–59. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00117>.

- Dessler, G. "Human Resource Management" 16, no. 2 (2020): 44.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3598124>.
- Hasibuan, M. S. P. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1."
Manajemen Sumber Daya Manusia, no. 2 (2019): 952–62.
https://www.academia.edu/55616576/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.
- Isrokin, Isrokin, and Zulfina Adriani. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA CONSTRUCTION & ENGINEERING DEPARTMENT PETROCHINA INTERNATIONAL JABUNG LTD KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR PROVINSI JAMBI." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 11 (December 10, 2022): 890–903. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.18160>.
- Jr, Morgan. "Leadership and Performance beyond Expectations, by Bernard M. Bass. New York: The Free Press, 1985, 191 Pp. \$26.50." *Human Resource Management* 25 (November 2, 2006): 481–84.
<https://doi.org/10.1002/hrm.3930250310>.
- Maryam, Neneng Siti. "MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE MELALUI PELAYANAN PUBLIK" VI, no. 1 (2016): 1–18.
- McLaughlin, Conor, and Jody Kunk-Czaplicki. "Leadership: Theory and Practice by Peter G. Northouse." *Journal of College Student Development* 61 (January 1, 2020): 260–61. <https://doi.org/10.1353/csd.2020.0023>.
- Muktamar B, Ahmad, Faisal, Joaquim Pinto, and Institut Lamaddukkelleng. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja

Organisasi Pendidikan.” *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796, January 21, 2024, 105–19.

Negara, Aparatur Sipil, Dengan Rahmat, Tuhan Yang, Maha Esa, and Presiden Republik Indonesia. “Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” 2014.

Nguyen, Phuong. *On Henry Mintzberg’s Model of Managing*, 2011.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30218.24006>.

Northouse, P. G. *Leadership: Theory and Practice*. 2nd ed. London, 2018.
[https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org copy \(1\).pdf](https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org%20copy%20(1).pdf).

Northouse, P. G. *Leadership: Theory and Practice*. 2nd ed. London, 2018.
[https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org copy \(1\).pdf](https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org%20copy%20(1).pdf).

Pendidikan, Menteri, D A N Kebudayaan, and Republik Indonesia. “Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.” *Statuta Politeknik Negeri*, no. 51 (2020).

Pengembangan Pendidikan Vokasi di Indonesia. “Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi,.” Jakarta, 2024. <https://vokasi.kemendikdasmen.go.id/>.

Penyusun, T I M. “POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE TAHUN 2024,” 2024.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. “Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi.”

Peraturan Perundang-Undangan 28 (2021).

———. *UU NO 12 TAHUN 2012*. 12th ed., 2012.

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/39063/uu-no-12-tahun-2012>.

Putra, Komang, and I Sudibya. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (March 10, 2019): 3618. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p12>.

Rivai, V. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik.” 2006, 2006.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 17th ed. New Jersey, 2017, hlm. 249., 2017. [file:///C:/Users/Lenovo i5/Downloads/NAILUL/ORGANI BEHAVIOUR.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/i5/Downloads/NAILUL/ORGANI%20BEHAVIOUR.pdf).

Sedarmayanti, H. (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,” 2018, 2018.

Sekaran, U. “Research Methods for Business,” n.d. https://digilib.politeknik-pratama.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_f006f52b62a646e28c8c7870aa1112fbcd0c49ca_1650455622.pdf.

Septiani, Ayu, Abdul Muthalib, and Muhammad Qadri. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SULTRA CABANG UTAMA.” *SIGMA: Journal of Economic and Business* 5 (December 22, 2022): 113–25. <https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v5i2.116>.

Squires, Vicki. “Northouse, P. G. (2016). *Leadership : Theory and Practice* (7th

- Ed.). Thousand Oaks, CA : Sage. Reviewed by : Vicki Squires, University of Saskatchewan,” 2016, 91–94.
- Stogdill, Ralph M. “Handbook of Leadership ; a Survey of Theory And” 27, no. 4 (1974).
- Sudibya, I Gde Adnyana. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN” 8, no. 6 (2019): 3618–45.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2019.
- Tampongangoy, Deysi L. “PENGARUHPENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PULAU BATANG DUA KOTA TERNTE,” 2018, 16–20.
- Tentang, Pemerintah. “Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil,” 2017.
- Terry, George R. *Principles of Management*. Edited by Richard D. Irwin Inc. 2nd ed. Homewood Illinois, 2006. https://www.researchgate.net/profile/Amarjit-Deshmukh/publication/374631865_Principles_of_Management-/links/6527d4e761c4044c404e6d1f/Principles-of-Management.pdf.
- Three, T H E, Types Of, Three Components, Involved In, A S Worldviews, and Criteria For. “Table of Contents PART I - Preliminary Considerations,” n.d.
- Transformasional, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan, and Lingkungan Kerja. “JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN (Studi Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep)” 1, no. 2 (2022).
- Wart, Monty Van. *Dynamics of Leadership in Public Service: Theory and Practice*,

2014. <https://doi.org/10.4324/9781315705071>.

Yukl, Gary. *Leadership in Organizations, 8th Edition*, 2013.

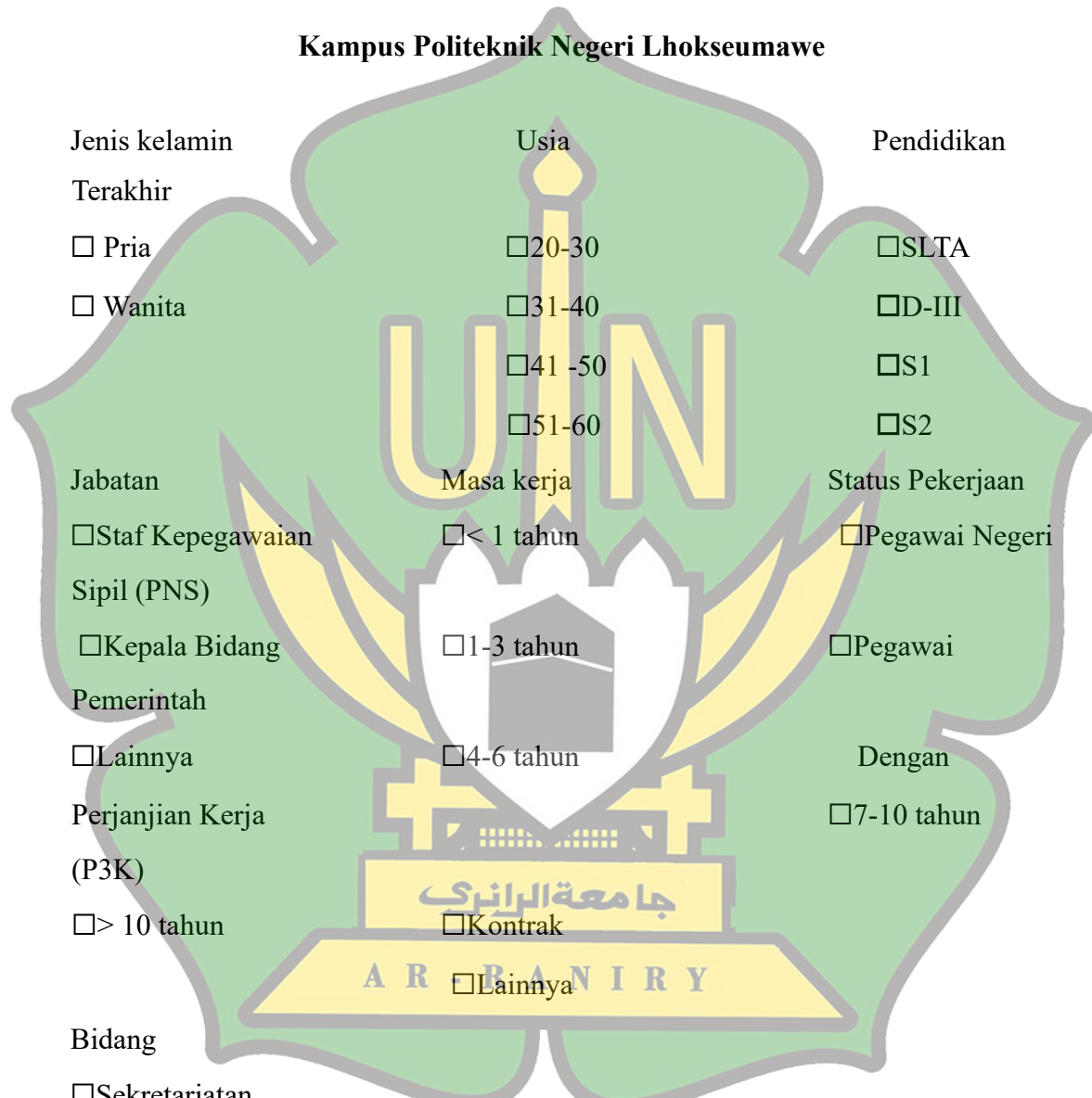


Lampiran 1 Keusioner Penelitian

Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas

Kinerja Pegawai Administrasi Di Kantor Pusat Administrasi

Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe



Jenis kelamin

Terakhir

☐ Pria

☐ Wanita

Jabatan

☐ Staf Kepegawaian Sipil (PNS)

☐ Kepala Bidang Pemerintah

☐ Lainnya

Perjanjian Kerja (P3K)

☐ > 10 tahun

Bidang

☐ Sekretariat

☐ Biro Kepegawaian

☐ Wakil Direktur 1

☐ Wakil Direktur 2

☐ Wakil Direktur 3

☐ Wakil Direktur 4

Usia

☐ 20-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

Masa kerja

☐ < 1 tahun

☐ 1-3 tahun

☐ 4-6 tahun

☐ Kontrak

☐ Lainnya

Pendidikan

☐ SLTA

☐ D-III

☐ S1

☐ S2

Status Pekerjaan

☐ Pegawai Negeri

☐ Pegawai

Dengan

☐ 7-10 tahun

☐Kepala Bagian

☐ Kepala Sub Bagian

☐Humas

☐Lainnya

Kuisisioner Kepemimpinan Tranformasional

Memuat Pertanyaan Pengaruh Ideal		
No	Pertanyaan	Nilai
1	Pimpinan saya adalah sosok yang dapat saya percaya dan hormati a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
2	Pimpinan saya memiliki integritas dan konsisten antara ucapan dan tindakan a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
3	Pimpinan saya menjadi panutan dalam berperilaku etis di tempat kerja a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
4	Pimpinan saya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju	1

	c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	2 3 4 5
5	Saya bangga bekerja dengan pimpinan saya karena kualitas kepemimpinannya a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
Memuat pertanyaan Motivasi Inspirasional		
No	Pertanyaan	Nilai
1	Pimpinan saya mampu mengartikulasikan visi organisasi dengan jelas dan menarik a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
2	Pimpinan saya membangkitkan semangat kerja tim dengan antusiasme yang tinggi a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
3	Pimpinan saya memberikan harapan dan optimisme tentang masa depan organisasi a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju	1 2

	e. Sangat Setuju	3 4 5
4	Pimpinan saya mendorong semua pegawai untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
5	Pimpinan saya memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
Memuat pertanyaan Stimulasi Intelektual		
No	Pertanyaan	Nilai
1	Pimpinan saya mendorong saya untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
2	Pimpinan saya terbuka terhadap ide-ide baru yang saya sampaikan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju	1 2

	e. Sangat Setuju	3 4 5
3	Pimpinan saya mengajak saya mempertanyakan cara kerja lama yang kurang efektif. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
4	Pimpinan saya memberikan kebebasan untuk mengeksplorasi pendekatan kerja yang inovatif. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
5	Pimpinan saya menantang saya untuk melihat masalah dari perspektif yang berbeda. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
Memuat pertanyaan Pertimbangan Individual		
No	Pertanyaan	Nilai
1	Pimpinan saya memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan saya sebagai individu. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju	1

	c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	2 3 4 5
2	Pimpinan saya mendengarkan keluhan dan masukan yang saya sampaikan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
3	Pimpinan saya memberikan bimbingan dan dukungan untuk pengembangan karier saya. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
4	Pimpinan saya menghargai kontribusi unik yang saya berikan kepada organisasi. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
5	Pimpinan saya membantu saya mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3

		4
		5

Kuisiener Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi

Pencapaian Tujuan		
No	Pertanyaan	Nilai
1	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tepat waktu. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
2	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan target yang ditetapkan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
3	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang diharapkan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5

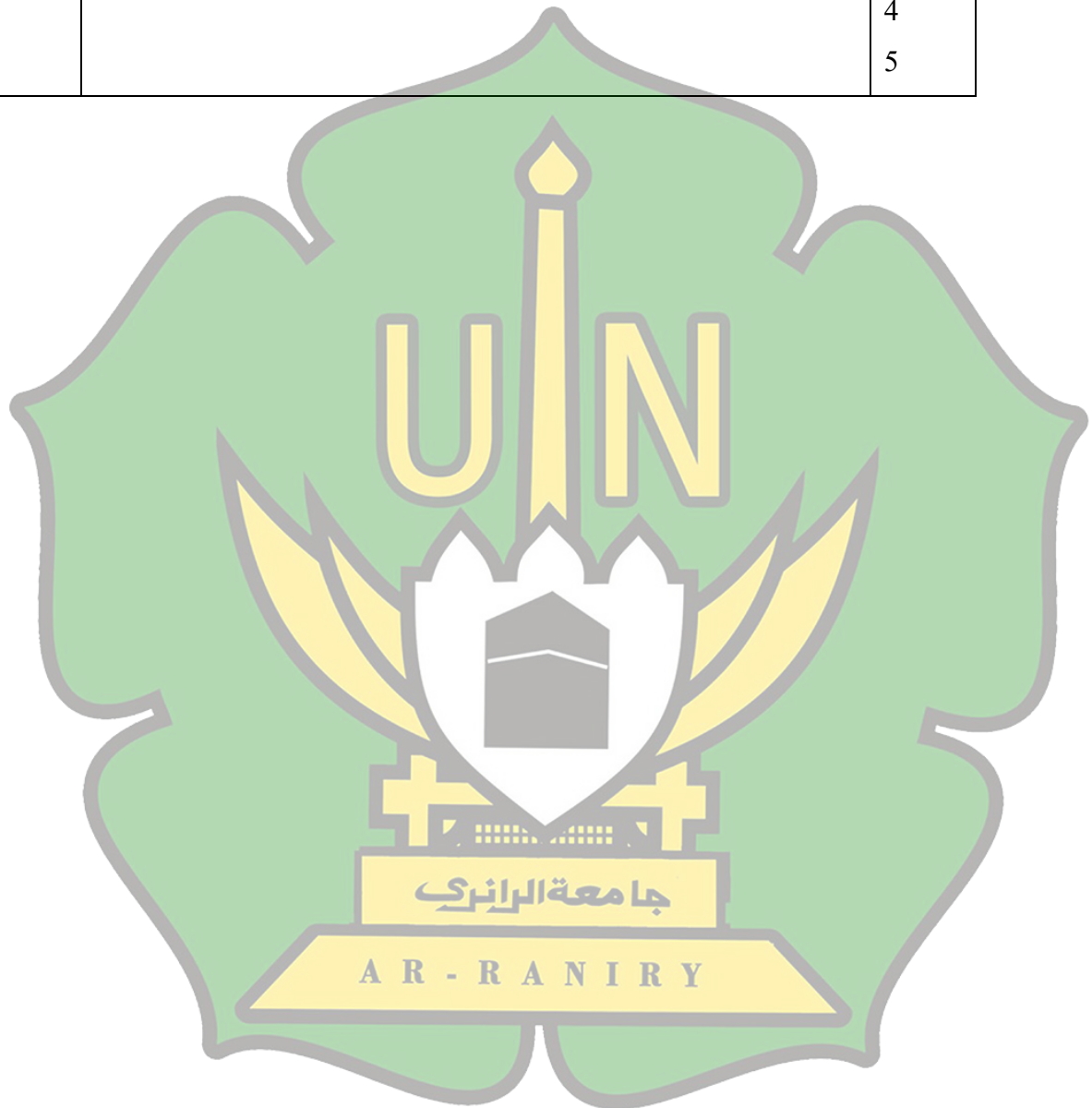
4	Saya berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan unit kerja. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
5	Saya selalu berusaha melampaui target minimal yang ditetapkan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
Pemenuhan Standar Kerja		
No	Pernyataan	Nilai
1	Saya mengikuti seluruh prosedur kerja yang telah ditetapkan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
2	Saya menjaga akurasi dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5

3	Saya menunjukkan konsistensi dalam kualitas kerja setiap harinya. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
4	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas saya. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kompetensi dalam bidang pekerjaan saya. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
Kontribusi Efektif Terhadap Organisasi		
	Pernyataan	Nilai
1	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan dan program organisasi. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5

2	Saya membantu rekan kerja ketika mereka menghadapi kesulitan. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
3	Saya memberikan ide dan saran untuk perbaikan sistem kerja. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
4	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan seluruh stakeholder. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
5	Saya berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa dan dosen. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
Inisiatif dan Inovasi		
No	Pernyataan	Nilai

1	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
2	Saya mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
3	Saya proaktif dalam mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
4	Saya selalu mencari peluang untuk belajar hal-hal baru. a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju	1 2 3 4 5
5	Saya berani mengambil tanggung jawab lebih dari tugas rutin saya. a. Sangat Tidak Setuju	

	b. Tidak Setuju	1
	c. Netral	2
	d. Setuju	3
	e. Sangat Setuju	4
		5



Lampiran 2 Tabulasi Data X

Data x

No Responden	Pertanyaan																				jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	96
2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
6	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	96
7	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
8	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	97
11	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	91
12	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	89
13	5	5	5	3	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	90
14	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	88
15	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	87
16	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	91
17	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	92
18	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	89
19	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	89
20	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	91
21	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91
22	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92
23	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	90
24	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	88
25	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	89
26	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	89
27	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	91
28	5	5	4	5	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	88
29	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	90
30	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	92
31	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92
32	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	91
33	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93
34	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
35	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	90
36	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	92
37	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	92
38	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	89
39	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	89
40	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	90
41	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	92
42	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	93
43	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	91
44	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91

45	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	92
46	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	92
47	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91
48	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92
49	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
50	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92
51	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
52	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
53	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
54	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92
55	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	91
56	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
57	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92
58	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	91
59	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
60	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	90
61	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
62	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	91
63	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92
64	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	91





Lampiran 3 Tabulasi Data Y

No Responde	Pertanyaan																				Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	96
2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	94
3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	69
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	93
5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	96
7	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
8	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	72
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	77
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	97
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
12	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
13	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
14	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
15	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
16	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85
17	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
18	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
19	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
20	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
21	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
22	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
23	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85
24	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
26	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
27	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
28	5	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
29	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
30	5	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
31	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
32	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
33	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	88
34	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	88
35	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
36	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87

37	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
38	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
39	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	88
40	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
41	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
42	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	89
43	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
44	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
45	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
46	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
47	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
48	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
49	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
50	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
51	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
52	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
53	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
54	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
55	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
56	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
57	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
58	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85
59	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
60	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
61	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
62	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
63	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
64	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.075	-.404**	-	-.039	-.593**	-.151	-.155	-.285*	-.364**	-.331**	-.126	-.065	-.196	-	-.055	-.075	-.064	-	-	-.451**
				.091											.101				.453	.489		
																			**	**		
	Sig. (2-tailed)		.557	.001	.477	.761	.000	.233	.221	.022	.003	.008	.321	.608	.120	.426	.664	.557	.614	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P2	Pearson Correlation	-	1	.106	-	-.092	.067	-.035	-.007	.076	.118	.170	-.142	-.100	-.104	-	-.044	-.059	-.051	.335	-	.063
		.075		.102											.080				**	.250	*	
	Sig. (2-tailed)	.557		.403	.424	.470	.600	.786	.958	.552	.352	.180	.265	.430	.414	.530	.732	.643	.691	.007	.047	.618
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P3	Pearson Correlation	-	.106	1	-	-.165	.201	.088	.060	.120	.517**	.393**	.028	-.170	-.181	.067	-.131	-.007	-.152	.372	.432	.310*
		.404			.142														**	**		
		**																				
	Sig. (2-tailed)	.001	.403		.262	.192	.112	.491	.637	.344	.000	.001	.824	.180	.153	.598	.302	.956	.230	.002	.000	.013
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

P4	Pearson	-	-.102	-.142	1	-.088	.320*	-.165	-.032	.067	-.055	.045	-.195	.106	-.288*	-	.058	-.029	-.010	-	-	.084
	Correlation	.091													.089				.011	.051		
	Sig. (2-tailed)	.477	.424	.262		.490	.010	.192	.802	.600	.666	.725	.122	.403	.021	.486	.647	.818	.939	.933	.692	.510
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P5	Pearson	-	-.092	-.165	-	1	.104	.062	.156	-.289*	.079	-.340**	.562**	.524**	.298*	.075	.204	.055	.079	.146	.156	.356**
	Correlation	.039			.088																	
	Sig. (2-tailed)	.761	.470	.192	.490		.414	.627	.219	.021	.536	.006	.000	.000	.017	.558	.107	.665	.536	.249	.219	.004
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P6	Pearson	-	.067	.201	.320	.104	1	.135	.139	.255*	.478**	.394**	.160	.113	.052	-	.049	.067	-.096	.575	.437	.578**
	Correlation	.593**			*										.103				**	**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.600	.112	.010	.414		.287	.275	.042	.000	.001	.206	.372	.686	.420	.698	.600	.453	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson	-	-.035	.088	-	.062	.135	1	.323**	-.189	.057	-.122	.223	.191	.104	.126	.383**	-.035	-.011	.123	.137	.396**
	Correlation	.151			.165																	
	Sig. (2-tailed)	.233	.786	.491	.192	.627	.287		.009	.135	.655	.338	.077	.131	.411	.322	.002	.786	.929	.334	.279	.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
V9	Pearson	-	-.007	.060	-	.156	.139	.323**	1	-.491**	-.010	-.178	.489**	.294*	.201	.063	.074	-.114	-.086	.053	.283	.491**
	Correlation	.155			.032															*		

	Sig. (2-tailed)	.221	.958	.637	.802	.219	.275	.009		.000	.940	.159	.000	.019	.111	.619	.561	.372	.500	.677	.023		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64		64
V10	Pearson Correlation	-.285*	.076	.120	.067	-.289*	.255*	-.189	-.491**	1	.270*	.550**	-.476**	-.297*	-.162	-.090	.126	.171	.147	.258*	.077		.016
	Sig. (2-tailed)	.022	.552	.344	.600	.021	.042	.135	.000		.031	.000	.000	.017	.202	.477	.320	.177	.248	.040	.546		.898
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64		64
V11	Pearson Correlation	-.364**	.118	.517**	-.055	.079	.478**	.057	-.010	.270*	1	.696**	.139	.034	.195	-.279*	.087	.118	-.246*	.586**	.467**		.580**
	Sig. (2-tailed)	.003	.352	.000	.666	.536	.000	.655	.940	.031		.000	.272	.790	.122	.026	.492	.352	.050	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64		64
V12	Pearson Correlation	-.331**	.170	.393**	.045	-.340**	.394**	-.122	-.178	.550**	.696**	1	-.144	-.351**	.011	-.261*	.126	.170	-.187	.471**	.351**		.337**
	Sig. (2-tailed)	.008	.180	.001	.725	.006	.001	.338	.159	.000	.000		.256	.004	.930	.038	.323	.180	.138	.000	.004		.006
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64		64
V13	Pearson Correlation	-.126	-.142	.028	-.195	.562**	.160	.223	.489**	-.476**	.139	-.144	1	.458**	.415**	.285*	.081	-.041	-.013	.145	.318*		.563**

	Sig. (2-tailed)	.321	.265	.824	.122	.000	.206	.077	.000	.000	.272	.256		.000	.001	.022	.523	.748	.916	.252	.011		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
V14	Pearson Correlation	-	-.100	-.170	.106	.524**	.113	.191	.294*	-.297*	.034	-.351**	.458**	1	.148	.022	.141	.016	.039	.160	.170		.407**
	Sig. (2-tailed)	.608	.430	.180	.403	.000	.372	.131	.019	.017	.790	.004	.000		.244	.862	.265	.898	.759	.208	.179		.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
V15	Pearson Correlation	-	-.104	-.181	-	.298*	.052	.104	.201	-.162	.195	.011	.415**	.148	1	-	.020	.159	.117	.096	.257	*	.359**
	Sig. (2-tailed)	.120	.414	.153	.021	.017	.686	.411	.111	.202	.122	.930	.001	.244		.862	.874	.211	.356	.452	.040		.004
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
V16	Pearson Correlation	-	-.080	.067	-	.075	-.103	.126	.063	-.090	-.279*	-.261*	.285*	.022	-.022	1	.130	.022	.480**	-	-		.170
	Sig. (2-tailed)	.426	.530	.598	.486	.558	.420	.322	.619	.477	.026	.038	.022	.862	.862		.306	.861	.000	.780	.862		.180
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
V17	Pearson Correlation	-	-.044	-.131	.058	.204	.049	.383**	.074	.126	.087	.126	.081	.141	.020	.130	1	.236	.262*	.069	.074		.373**
	Sig. (2-tailed)	.664	.732	.302	.647	.107	.698	.002	.561	.320	.492	.323	.523	.265	.874	.306		.061	.036	.585	.561		.002
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

V18	Pearson	-	-.059	-.007	-	.055	.067	-.035	-.114	.171	.118	.170	-.041	.016	.159	.022	.236	1	.112	.094	.100		.222
	Correlation	.075			.029																		
	Sig. (2-tailed)	.557	.643	.956	.818	.665	.600	.786	.372	.177	.352	.180	.748	.898	.211	.861	.061		.380	.460	.430		.077
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
V19	Pearson	-	-.051	-.152	-	.079	-.096	-.011	-.086	.147	-.246*	-.187	-.013	.039	.117	.480	.262*	.112	1	-	-		.111
	Correlation	.064			.010											**				.048	.039		
	Sig. (2-tailed)	.614	.691	.230	.939	.536	.453	.929	.500	.248	.050	.138	.916	.759	.356	.000	.036	.380		.704	.759		.381
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
V20	Pearson	-	.335**	.372**	-	.146	.575**	.123	.053	.258*	.586**	.471**	.145	.160	.096	-	.069	.094	-.048	1	.398		.630**
	Correlation	.453	**		.011											.036					**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.002	.933	.249	.000	.334	.677	.040	.000	.000	.252	.208	.452	.780	.585	.460	.704		.001		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
V21	Pearson	-	-.250*	.432**	-	.156	.437**	.137	.283*	.077	.467**	.351**	.318*	.170	.257*	-	.074	.100	-.039	.398	1		.614**
	Correlation	.489	**		.051											.022				**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000	.692	.219	.000	.279	.023	.546	.000	.004	.011	.179	.040	.862	.561	.430	.759	.001			.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

TOT	Pearson	-	.063	.310*	.084	.356**	.578**	.396**	.491**	.016	.580**	.337**	.563**	.407**	.359**	.170	.373**	.222	.111	.630	.614	1
AL	Correlation	.451**																		**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.618	.013	.510	.004	.000	.001	.000	.898	.000	.006	.000	.001	.004	.180	.002	.077	.381	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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



Lampiran 5 Deskriptis Static

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
V8	64	3	2	5	4.81	.614	.377
V11	64	3	2	5	4.72	.678	.459
V13	64	3	22	25	23.52	.836	.698
V14	64	2	3	5	4.09	.344	.118
V15	64	2	3	5	4.72	.576	.332
V17	64	2	3	5	4.36	.515	.266
V19	64	1	4	5	4.33	.473	.224
V20	64	2	3	5	4.72	.487	.237
V21	64	2	3	5	4.83	.420	.176
V22	64	2	3	5	4.56	.560	.313
V23	64	2	3	5	4.84	.479	.229
V24	64	1	4	5	4.97	.175	.031
V25	64	2	3	5	4.92	.324	.105
V26	64	2	3	5	4.94	.302	.091
Valid N (listwise)	64						

Lampiran 6 Tabel Frequency

		V1		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Laki-Laki	24	34.3	37.5	37.5
	Perempuan	40	57.1	62.5	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V2		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	20-30	7	10.0	10.9	10.9
	31-40	36	51.4	56.3	67.2
	41-50	18	25.7	28.1	95.3
	51-60	3	4.3	4.7	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V3		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	SD	1	1.4	1.6	1.6
	SMP	1	1.4	1.6	3.1
	SMA/SLT	8	11.4	12.5	15.6
	A				
	D3	7	10.0	10.9	26.6

	D4	11	15.7	17.2	43.8
	S1	26	37.1	40.6	84.4
	S2	10	14.3	15.6	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff Kepegawaian	64	91.4	100.0	100.0
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	3.1	3.1
	3	1	1.4	1.6	4.7
	4	4	5.7	6.3	10.9
	5	57	81.4	89.1	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	3	4.3	4.7	6.3
	5	60	85.7	93.8	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	50	71.4	78.1	79.7
	5	13	18.6	20.3	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.6	1.6
	3	5	7.1	7.8	9.4
	4	5	7.1	7.8	17.2
	5	53	75.7	82.8	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	11.4	12.5	12.5
	5	56	80.0	87.5	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V13			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	10	14.3	15.6	15.6
	23	15	21.4	23.4	39.1
	24	35	50.0	54.7	93.8
	25	4	5.7	6.3	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V14			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	56	80.0	87.5	89.1
	5	7	10.0	10.9	100.0
	Total	64	91.4	100.0	

Missing System	6	8.6		
Total	70	100.0		

		V15		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	3	4	5.7	6.3	6.3
	4	10	14.3	15.6	21.9
	5	50	71.4	78.1	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing System		6	8.6		
Total		70	100.0		

		V16		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	1	2	2.9	3.1	3.1
	2	1	1.4	1.6	4.7
	3	4	5.7	6.3	10.9
	4	21	30.0	32.8	43.8
	5	36	51.4	56.3	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing System		6	8.6		
Total		70	100.0		

		V17		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		

Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	39	55.7	60.9	62.5
	5	24	34.3	37.5	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	48	68.6	75.0	76.6
	5	15	21.4	23.4	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	61.4	67.2	67.2
	5	21	30.0	32.8	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	16	22.9	25.0	26.6
	5	47	67.1	73.4	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	9	12.9	14.1	15.6
	5	54	77.1	84.4	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

V22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	3.1	3.1
	4	24	34.3	37.5	40.6
	5	38	54.3	59.4	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V23			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.3	4.7	4.7
	4	4	5.7	6.3	10.9
	5	57	81.4	89.1	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V24			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	2.9	3.1	3.1
	5	62	88.6	96.9	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V25 جامعة الرازي			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	3	4.3	4.7	6.3
	5	60	85.7	93.8	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

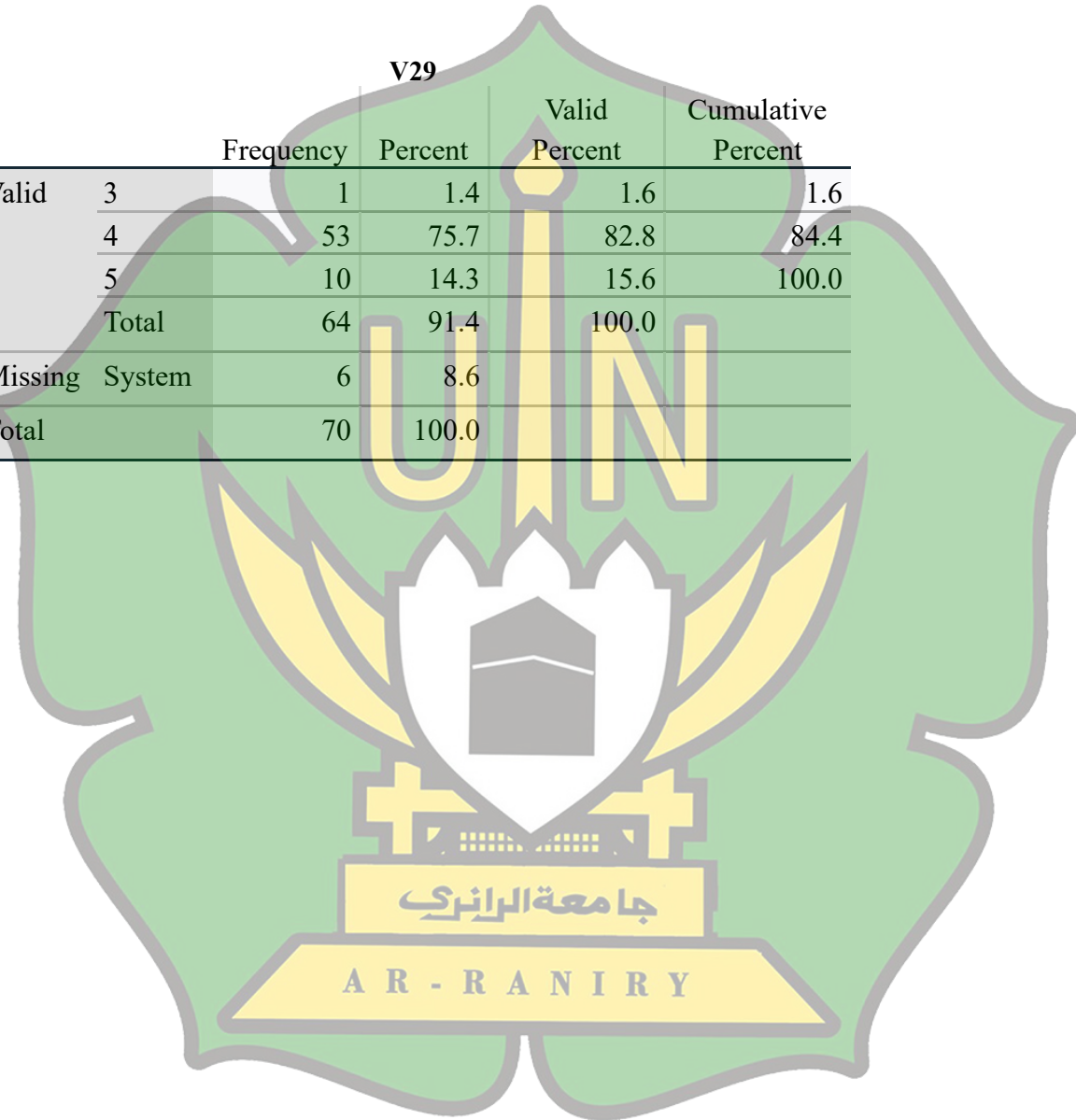
		V26		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	2	2.9	3.1	4.7
	5	61	87.1	95.3	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

		V27		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	52	74.3	81.3	82.8
	5	11	15.7	17.2	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing	System	6	8.6		
Total		70	100.0		

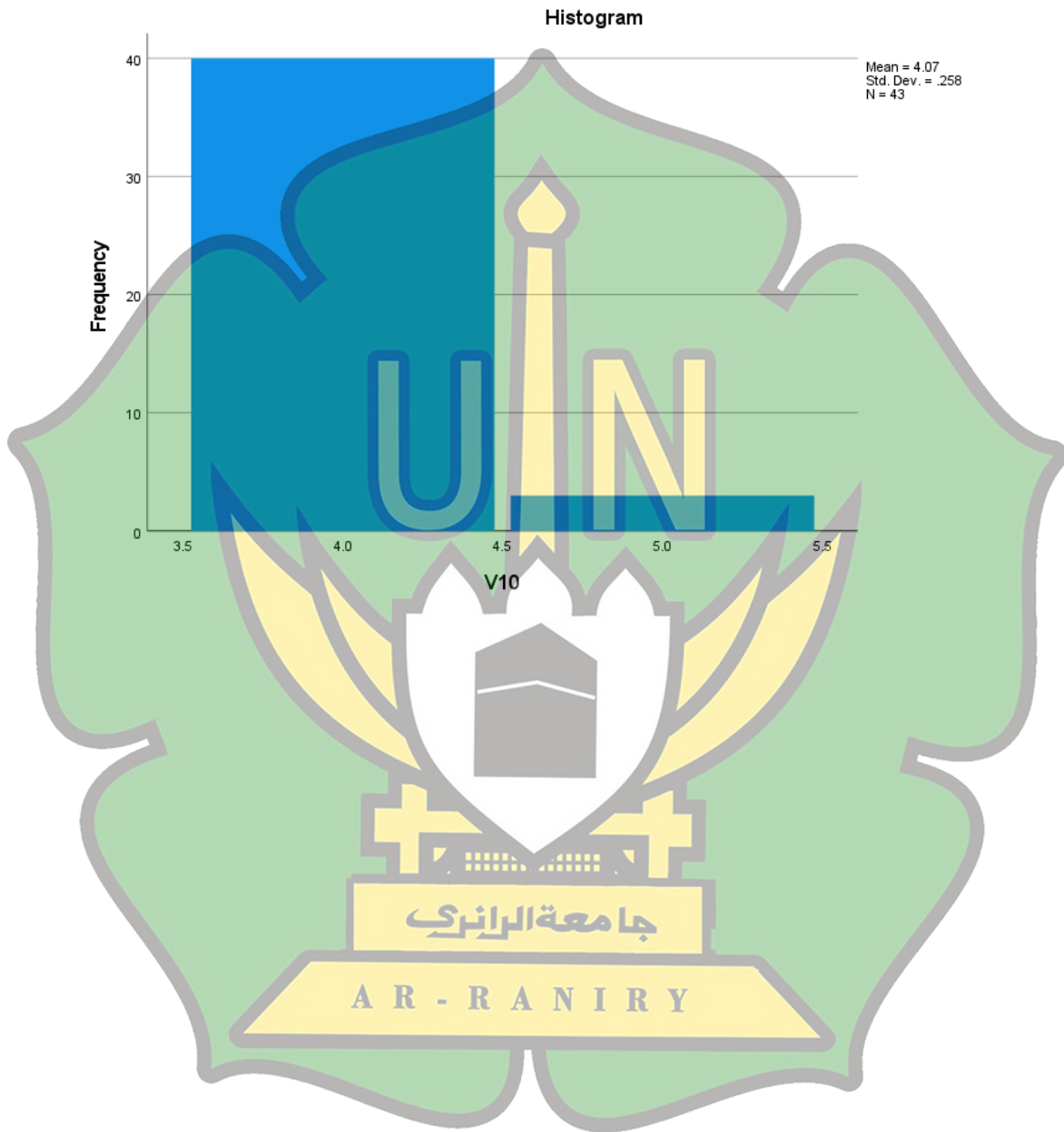
		V28		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	51	72.9	79.7	81.3
	5	12	17.1	18.8	100.0
	Total	64	91.4	100.0	

Missing System	6	8.6		
Total	70	100.0		

		V29			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.6	1.6
	4	53	75.7	82.8	84.4
	5	10	14.3	15.6	100.0
	Total	64	91.4	100.0	
Missing System		6	8.6		
Total		70	100.0		



Lampiran 7 Histogram



Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-2866/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/11/2025

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

kantor pusat administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210802064

Nama : NAILUL AUTHAR

Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Alamat : Jl.mawar no.4 Lr.E - Beurawe

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI KANTOR PUSAT ADMINISTRASI KAMPUS POLITEKNIK NEGERI LHOKEUMAWE**

Banda Aceh, 04 November 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Eka Januar, M.Soc.Sc.

NIP. 198401012015031003

Berlaku sampai : 27 Februari 2026

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 9 SK Pembimbing



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 1132/Un.08/FISIP/Kp.07.6/06/2025

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL
DAN ILMU PEMERINTAHAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;

b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan surat keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu pemerintahan.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;

3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;

4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

5. Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;

7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 14 Tahun 2022, tentang perubahan PMA nomor 12 tahun 2022 statuta UIN Ar-Raniry banda Aceh;

8. Peraturan Menteri Agama Nomor 44 tahun 2022 tentang perubahan PMA nomor 12 tahun 2022 tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;

9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;

10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 295/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;

11. Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor PER-50/PB/2007 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Oleh Satuan Kerja Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);

12. DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor: 025.04.2.423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024.

Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal **03 Juni 2025**

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

KESATU : Menunjuk dan mengangkat Saudara:

Muhamad Thalal, Lc., M. Si., M. Ed.

Untuk membimbing skripsi:

Nama : **Natui Authar**

NIM : **210802064**

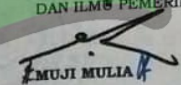
Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Judul : **Analisis Kepemimpinan Transformasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Administrasi di Kantor Pusat Administrasi Kampus Politeknik Negeri Banda Aceh**

KEDUA : Segala pembiayaan yang di butuhkan oleh surat keputusan ini dibebankan pada DIPA Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Genap Tahun Akademik 2025/2026 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 23 Juni 2025
 DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL
 DAN ILMU PEMERINTAHAN,


MUJI MULIA

Tembusan:

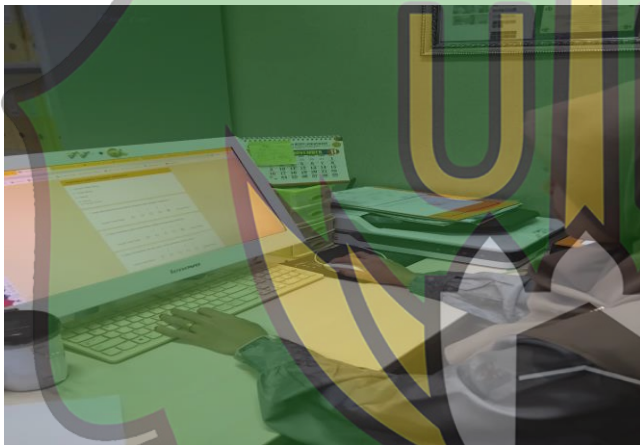
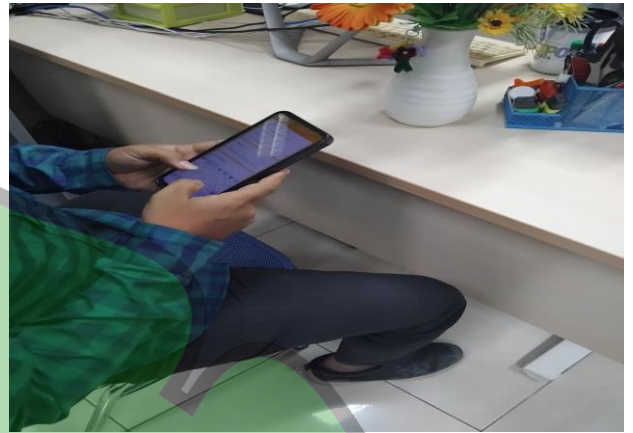
1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;

3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;

4. Yang bersangkutan.

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 11 Surat Pernyataan Validasi Instrumen Penelitian Tugas Akhir

**SURAT PERNYATAAN
VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ferry Setiawan, S.E., Ak., M.Si
NIP : 197802032005041001
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa instrumen penelitian Skripsi atas nama mahasiswa:

Nama : Nailul Authar
NIM : 210802064
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas
Kinerja Pegawai Administrasi di Kantor Pusat Administrasi
Kampus Politeknik Negeri Lhokseumawe

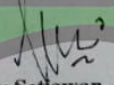
Setelah dilakukan kajian atas instrumen penelitian skripsi tersebut dapat dinyatakan:

☐ Layak digunakan untuk penelitian
☐ Layak digunakan dengan perbaikan
☐ Tidak layak digunakan untuk penelitian yang bersangkutan dengan catatan
dan saran perbaikan sebagaimana terlampir.

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 2 Oktober 2025
Validator


Ferry Setiawan, S.E., Ak., M.Si
NIP. 197802032005041001