

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banda Aceh**

**Vilzati**

**Nur Azizah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Asuransi Takaful Umum Cabang Banda Aceh. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan mendistribusi kuesioner kepada 36 responden yang merupakan karyawan PT Asuransi Takaful Umum Cabang Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis didapati bahwa nilai  $t$  hitung 7,879 lebih besar dari  $t$  tabel 1,688. Angka tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan asuransi tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.*

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja*

### **Pendahuluan**

Peranan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat dominan, akan tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja yaitu karyawan. Karyawan atau bawahan adalah salah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan atau motivasi yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. (Dirga, 2015 : 23-28 ).

Kepemimpinan merupakan unsur yang penting di dalam sebuah perusahaan. Secara umum bila kita berbicara mengenai para pemimpin dengan kepemimpinannya, kita selalu dihadapi oleh dua kata kunci, yaitu “pemimpin” dan “kepemimpinannya”. Kepemimpinan dapat menentukan kesuksesan atau kemunduran yang akan dan ingin dicapai dalam organisasi. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Untuk mencapai sebuah tujuan seorang pemimpin harus dapat bekerjasama dengan bawahannya agar tercipta kerjasama yang baik di dalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan serta permasalahan yang terjadi di organisasi.

Kepemimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai semua tujuan organisasi, tanpa kepemimpinan atau bimbingan antara perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah (Dirga,2015:23). Seorang pimpinan yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahan-bawahannya, tapi juga bisa menjamin bahwa para karyawannya tersebut dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki”. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran pegawai, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja. (Stepanus, 2013:132).

Definisi kepemimpinan menurut Winardi (2007:34), adalah :”Kepemimpinan merupakan hubungan dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang lain, serta memiliki kemampuan untuk mendayagunakan pengaruh interpersonal melalui alat-alat komunikasi dan bersedia bekerjasama berkaitan dengan tugas yang akan dicapai sesuai dengan keinginan dari pemimpin tersebut. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (*Leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Gaya kepemimpinan yang kurang memotivasi karyawan akan dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Selain itu karyawannya masih ada yang berpandangan bahwa gaya kepemimpinan yang ada masih belum baik, sehingga kebersamaan dalam menjunjung visi dari organisasi masih belum optimal, situasi yang ada dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan untuk dirinya sendiri. Pimpinan harus menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi. Jika dalam penerapan gaya kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi dan seseorang perlu meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka gaya

kepemimpinanlah yang perlu diperhatikan karena gaya kepemimpinan inilah yang mempengaruhi perilaku karyawan. Untuk setiap instansi pemerintah maupun swasta, seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Dimana tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya. Para karyawan akan dapat termotivasi untuk berprestasi kerja dengan baik, apabila kebutuhan di dalam hidupnya telah terpenuhi, baik kebutuhan yang bersifat fisik dan non fisik. Semakin luas pengetahuan seorang karyawan, semakin ia dapat mengembangkan aspirasinya untuk meningkatkan kesejahteraannya. Pemenuhan kebutuhan karyawan pada dasarnya dapat dinyatakan melalui gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Bila seorang pemimpin memiliki pengetahuan yang baik mengenai motivasi, maka pemimpin tersebut dapat membuat keputusan gaya kepemimpinan mana yang lebih efektif bagi para karyawannya. Atau dengan kata lain seorang karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi kerja dengan baik, apabila kebutuhannya dapat dipenuhi atau diperhatikan melalui gaya kepemimpinan yang efektif dari pimpinannya. Pemimpin juga harus dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. (Prasetyo, Hendra. 2010: 55).

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Ardana, 2009:66).

PT Asuransi Takaful Umum merupakan perusahaan asuransi yang berbasis sistem yang memberikan solusi dan pelayanan dalam rangka pengelolaan resiko. PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh berusaha mencari laba atau keuntungan serta berusaha memperkuat/memperluas pemasaran produk. Tetapi juga terdapat tujuan untuk kebaikan konsumen yaitu berupa kepuasan pelanggan itu sendiri. Artinya keuntungan merupakan hasil dari keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengamatan sementara mengenai prestasi kerja PT. Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh adalah hal yang sangat perlu untuk dilakukan karena melihat fenomena banyaknya karyawan yang tidak mencapai target pekerjaan yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dengan memprediksi seberapa besar faktor, diantaranya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan memberikan masukan kepada perusahaan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja yang ada.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi perumusan masalah : Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT.Asuransi Takaful Umum di Kota Banda Aceh. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh : Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi kerja pada PT.Asuransi Takaful Umum di Kota Banda Aceh.

## **Tinjauan Literatur**

### *Kepemimpinan*

Kepemimpinan adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2008). Ardana (2009 : 21) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008). Setiap pemimpin haruslah memiliki sikap yang dimiliki oleh setiap pemimpin yaitu sikap kepemimpinan, dalam sikap kepemimpinan antara satu pemimpin dengan yang lainnya tidak akan sama, jikalau sama hanya dari satu sisi saja persamaannya. Pada dasarnya sikap kepemimpinan itu adalah sama yaitu bagaimanakah usaha dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan, hal ini akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi (Agung,2013).

### *Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi*

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu, pemimpin harus dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Fungsi pemimpin menurut Ardana(2009:29 ), dapat dikelompokkan menjadi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian. Sedangkan menurut Jonner (2010:3) fungsi yang dilakukan pemimpin dalam organisasi adalah melaksanakan dua fungsi utama , yaitu :

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas ( *task related* ) atau pemecahan masalah, yaitu fungsi yang menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok ( *group maintenance* ) atau sosial, yaitu fungsi yang mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat.  
Sedangkan peran pemimpin dapat dikategorikan dalam tiga ( 3 ) bentuk, menurut Thoha ( 2010:10), yaitu :
  1. Peran yang bersifat interpersonal.
    - a. Sebagai symbol keberadaan organisasi, peran ini dapat dilihat dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial.
    - b. Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan yang dalam kenyataannya berurusan dengan para bawahan.
    - c. Sebagai penghubung, dimana seseorang pemimpin harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi.
  2. Peran yang bersifat informasional.
    - a. Sebagai pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi.
    - b. Sebagai pembagi informasi.
    - c. Sebagai juru bicara dalam organisasi.
  3. Peran pengambilan keputusan.
    - a. Sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan.
    - b. Sebagai peredam gangguan, yaitu kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan kolektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negative bagi organisasi.
    - c. Sebagai pembagi sumber dana dan daya, meliputi wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan orang dan menurunkan pangkat.

### *Pengertian Gaya Kepemimpinan*

Pada dasarnya suatu organisasi di dalam memotivasi karyawan tidak dapat lepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Untuk memahami lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan, berikut ini pendapat para ahli. Thoha dalam Dirga (2015:24), Kepemimpinan diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin umumnya dipengaruhi oleh sifat-sifat pemimpin itu sendiri. Dimana sifat-sifat tersebut dapat terlihat melalui kepribadian sehari-harinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian yang dinyatakan dalam gaya kepemimpinan tersebut seperti yang dikemukakan Toha dalam Dirga (2015:24):

- a. Jenis kelamin
- b. Usia
- c. Fisik, mental dan pikiran ( intelektual )
- d. Pendidikan
- e. Kematangan
- f. Latar belakang kehidupan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang yang berbeda-beda. Menurut Thoha ( 2010:10-12) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi :

1. Gaya Persuasif, yaitu gaya pemimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, ajakan atau bujukan.
2. Gaya Refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya Partisipatif, yaitu gaya pemimpin dimana pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut dan aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam suatu organisasi.
4. Gaya Inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya.
5. Gaya Investigatif, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahan.
6. Gaya Protoaktif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler.

7. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program – program dan kebijakan kepada bawahannya dengan baik.
8. Gaya Naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya Edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan ketrampilan .
10. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat bawahannya maju.
11. Gaya Demokrat, Yaitu Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.
12. Gaya otoriter, yaitu kepemimpinan otoriter berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

Sejumlah teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan para ahli, antara lain Hersey dan Blanchard dalam Gibson (1996:37) mengembangkan suatu teori kepemimpinan situasional yang menekankan pada pengikut-pengikut dan tingkat kematangan mereka. Para pemimpin harus menilai secara benar atau secara intuitif mengetahui tingkat kematangan pengikut pengikutnya dan kemudian menggunakan suatu gaya, kepemimpinan yang sesuai dengan tingkatan tersebut. Studi Universitas Ohio State untuk mengembangkan lebih lanjut keempat gaya kepemimpinan yang dimiliki manajer (Hersey dan Blanchard. 1997:9) dalam Dirga (2015:24). Keempat gaya kepemimpinan tersebut adalah: a) *Telling*, b) *Selling*, c) *Participating*, dan d) *Delegating*.

Kemudian Menurut Gitosudarmo (2000) dalam Dirga (2015:24) mengembangkan suatu teori yang dikenal dengan nama teori jalan-tujuan (*path-goal*). House memulai dengan formulasi awal dari teorinya, fungsi motivasi pemimpin terdiri dari peningkatan imbalan pribadi kepada bawahan atas pencapaian tugasnya, membuat jalan yang lebih mudah untuk mendapatkan imbalan tersebut, dengan memberi penjelasan, mengurangi hambatan, dan meningkatkan peluang untuk mendapatkan kepuasan pribadi. Di samping itu ada juga teori Kepemimpinan Michigan. Fokus dari penelitian pada identifikasi hubungan antara perilaku pimpinan, proses kelompok, dan ukuran kinerja kelompok. Penelitian awal adalah seri studi laporan dengan bermacam-macam pimpinan. Informasi tentang perilaku manajerial dikumpulkan dengan wawancara dan kuesioner. Sasaran pengukuran produktivitas kelompok digunakan untuk mengklasifikasikan manajer sebagai perbandingan manajer efektif atau tidak efektif. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Perilaku berorientasi tugas. Dalam konteks ini Manajer efektif tidak menggunakan waktu dan usaha mereka melakukan bentuk pekerjaan sama seperti yang dilakukan bawahan. Sebaliknya manajer yang lebih efektif lebih berkonsentrasi kepada fungsi-fungsi berorientasi tugas seperti perencanaan dan penjadwalan kerja, mengkoordinasi aktivitas bawahan dan memberikan persediaan, perlengkapan, dan bantuan teknis yang dibutuhkan (Handoko, 2003) dalam Dirga (2015:25).
2. Perilaku berorientasi hubungan. Untuk manajer efektif, perilaku berorientasi tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan manusia. Manajer yang lebih efektif perhatian, suportif, dan membantu bawahan (Handoko, 2003).. Tipe perilaku berorientasi hubungan ditemukan mempunyai korelasi dengan kepemimpinan efektif termasuk menunjukkan kepercayaan dan keyakinan, bertindak dengan ramah dan perhatian, mencoba memahami masalah bawahan, membantu bawahan mengembangkan karir lebih lanjut, memberikan informasi pada bawahan, menunjukkan pemahaman terhadap ide bawahan dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi dan prestasi bawahan.

### *Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional*

Menurut Wijaya (2005:65) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Menurut Yukl (2009:305) dengan kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan dari mereka. Pemimpin transformasional mentransformasi dan memotivasi bawahannya dengan (1) membuat mereka lebih menyadari akan pentingnya hasil akhir dari sebuah pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional.

### *Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional*

Indikator kepemimpinan tranformasional menurut Bass dan Avolio dalam Suwatno dan Priansa (2011:159) adalah:

- a. *Idealized influence*  
Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
- b. *Inspirational motivation*  
Pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
- c. *Intellectual simulation*  
Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
- d. *Individualized consideration*  
Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

### *Prestasi Kerja*

Prestasi kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Panggabean (2012:665) menjelaskan bahwa "Prestasi kerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya". Sedangkan menurut Siagian (2012:223) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan Sementara Mangkunegara (2012:67) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya untuk mengetahui prestasi kerja karyawan tersebut maka perlu adanya penilaian. Adapun yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja menurut Mangkuprawira (2012:223) merupakan proses yang dilakukan perusahaan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada focus strategi dari perusahaan. Namun, penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Penilaian terhadap prestasi kerja ini dapat dilakukan oleh atasan langsung dari para bawahan atau oleh pihak-pihak yang diberi wewenang untuk mengadakan penilaian,. Namun selain itu ada cara lain untuk mengadakan penilaian ini, yaitu dengan mengajak para bawahan atau karyawan untuk melakukan penilaian terhadap diri mereka sendiri.

### *Indikator Prestasi Kerja*

Prestasi kerja harus diukur berdasarkan variable yang berhubungan dengan perilaku yang bersangkutan. Oleh karena itu, penilaian terhadap prestasi kerja karyawan adalah berdasarkan variable yang berhubungan dengan perilaku karyawan dan bukan variable yang menyebabkan terjadinya perilaku karyawan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran prestasi kerja, menurut Dirga ( 2015:27) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja, yaitu tingkat kualitas yang dihasilkan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu tingkat kuantitas kerja yang dihasilkan.
- c. Pengetahuan pekerjaan yaitu berhubungan dengan tugas dan kualitas, kuantitas.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu ide atau gagasan yang disampaikan karyawan.
- e. Kepuasan yaitu tingkat kepuasan kerja dalam menerima instruksi kerja.
- f. Perencanaan Kerja, yaitu merencanakan kegiatan dalam melaksanakan tugas.

### *Faktor- faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja*

Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2010) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik adalah :

1. Faktor Motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situ-asi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge dan skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja.*

Hasibuan (2011:170) menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dengan mendasarkan pada pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para karyawan mampu dimotivasi dengan baik, dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Pada umumnya bila seseorang akan melakukan sesuatu jelas ada tujuan tertentu yang hendak dicapainya.

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Lumban,2010: 10). Prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Dimana tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya. Para karyawan akan dapat termotivasi untuk berprestasi kerja dengan baik, apabila kebutuhan di dalam hidupnya telah terpenuhi, baik kebutuhan yang bersifat fisik dan non fisik. Semakin luas pengetahuan seorang karyawan, semakin ia dapat mengembangkan aspirasinya untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Pemenuhan kebutuhan karyawan pada dasarnya dapat dinyatakan melalui gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Bila seorang pemimpin memiliki pengetahuan yang baik mengenai motivasi, maka pemimpin tersebut dapat membuat keputusan gaya kepemimpinan mana yang lebih efektif bagi para karyawannya, atau dengan kata lain seorang karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi kerja dengan baik, apabila kebutuhannya dapat dipenuhi atau diperhatikan melalui gaya kepemimpinan yang efektif dari pemimpinnya. Pemimpin juga harus dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang baik maka seorang pemimpin harus pintar membaca situasi dan kondisi perusahaan dan bawahannya, serta tidak memaksakan kehendak pribadinya di dalam perusahaan (Astuti:2013:95-108).

### *Penelitian Terdahulu*

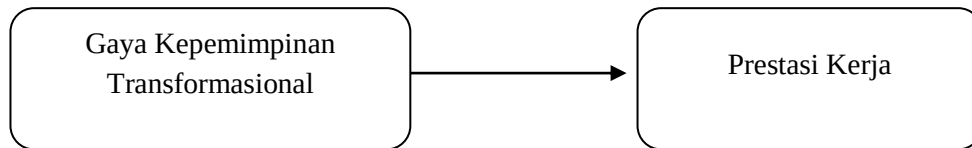
Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan yang telah dilakukan. Di antaranya dilakukan oleh Samsuri (2014) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Kutai Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, yang berjumlah 699 orang yang terdiri PNS sebanyak 371 orang, dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah sebanyak 328 orang (Sumber Bagian Anforjab dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur 2012). hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagaimana telah dilakukan terdahulu pengaruh gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ )

### *Kerangka Konseptual.*

Kepemimpinan merupakan unsur yang penting di dalam sebuah perusahaan. Secara umum bila kita berbicara mengenai para pemimpin dengan kepemimpinannya, kita selalu dihadapi oleh dua kata kunci, yaitu “pemimpin” dan “kepemimpinannya”. Kepemimpinan dapat menentukan kesuksesan atau kemunduran yang akan dan ingin dicapai oleh organisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan, seorang pemimpin harus dapat bekerjasama dengan bawahannya agar tercipta kerjasama yang baik dalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan serta

permasalahan yang terjadi di organisasi (Astuti: 2013). Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teoritis, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1  
Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Gaya kepemimpinan yang terjadi di tiap-tiap perusahaan berbeda-beda, karena gaya kepemimpinan dapat dilihat sesuai dengan kepribadian pemimpin itu sendiri. Berarti gaya kepemimpinan yang terdapat pada sebuah perusahaan bisa bermacam-macam, tergantung kepada personil yang bertindak sebagai atasan. Prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Dimana tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya.

Para karyawan akan dapat termotivasi untuk berprestasi kerja dengan baik, apabila kebutuhan di dalam hidupnya telah terpenuhi, baik kebutuhan yang bersifat fisik dan non fisik. Semakin luas pengetahuan seorang karyawan, semakin ia dapat mengembangkan aspirasinya untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti memberikan dugaan sementara atau hipotesis sebagai jawaban atas masalah dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  : Gaya Kepemimpinan Transformatif tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT.Asuransi Takaful Umum di Kota Banda Aceh
2.  $H_a$  : Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT.Asuransi Takaful Umum di Kota Banda Aceh

### Metode Penelitian

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugioy, 2007:72). Populasi bisa dikatakan sebagai keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. (Sekaran, 2006:23). Dalam penelitian ini, populasi penelitian merujuk pada karyawan PT. Asuransi Takaful Umum di Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh Karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banda Aceh yang terdiri dari 1 Manager Kantor, 3 Karyawan bagian Administrasi, 1 Karyawan Bagian Claim Services, 1 Karyawan Bagian Umum dan 30 Karyawan di bagian Marketing, dengan jumlah yaitu sebanyak 36 Karyawan.

Responden yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Takaful Umum di Kota Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Independen (Gaya Kepemimpinan Transformatif) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) melalui pengujian hipotesis. (Umar, 2008). Penelitian ini merupakan penelitian sensus. Dikarenakan jumlah populasi yang dianggap relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel, dengan demikian penelitian ini menggunakan metode sensus. Sensus (sampling jenuh) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007).

Tabel 1  
Daftar Responden

| No | Bagian Kerja          | Jumlah Karyawan |
|----|-----------------------|-----------------|
| 1  | Manager Kantor        | 1               |
| 2  | Bagian Administrasi   | 3               |
| 3  | Bagian Claim Services | 1               |
| 4  | Bagian Umum           | 1               |
| 3  | Bagian Marketing      | 30              |
|    | <b>Jumlah</b>         | <b>36</b>       |

Sumber : PT.Asuransi Takaful Umum (2017)

#### *Metode Pengumpulan Data*

Data dikumpulkan menggunakan metode survei melalui daftar pertanyaan (kuesioner) kepada karyawan PT. Asuransi Takaful Umum. Metode survei bertujuan untuk meliputi banyak orang sehingga hasil survei dapat dipandang mewakili populasi atau merupakan generalisasi (Istijanto, 2005:12). Adapun bentuk survei yang dijalankan adalah survei secara individu, dimana survei dijalankan oleh peneliti dengan menemui responden secara bertatap muka. Adapun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden berupa daftar pertanyaan tertutup dan daftar pertanyaan terbuka.

Daftar pertanyaan tertutup, yaitu digunakan untuk mendapatkan data tentang variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini. Sedang daftar pertanyaan terbuka digunakan untuk menggali informasi lebih dalam alasan pemilihan jawaban dari responden. Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner dibuat dengan menggunakan teknik skala bukan pembandingan (*non-comparative scale*). Dalam teknik skala bukan pembandingan, pengukuran hanya dilakukan pada satu objek saja tanpa memperhatikan objek lain (Istijanto, 2005:15). Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory, 1995) dalam Assagaf (2014:24). Jenis data ini diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu responden yang terpilih. Merupakan jenis data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data ini dapat diperoleh melalui literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian, majalah maupun data dokumen yang sekiranya diperlukan untuk menyusun penelitian ini.

#### *Operasional Variabel Penelitian*

Menurut definisi dari Sugiyono (2007:23), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti memakai dua variabel yang digunakan antara lain variabel independen, variabel dependen. Penjelasan dari kedua variabel tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel dependen (terikat), adalah variabel yang menjadi perhatian peneliti (Sekaran, 2006:25). Variabel dependen ini merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Prestasi Kerja (Y).
2. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif atau negatif. (Sekaran, 2006:25). Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah, Gaya Kepemimpinan (X).



Tabel 2  
 Definisi Operasional Variabel

| Variabel                              | Definisi                                                                                                                                | Indikator                                                                                                                                                                                       | Skala Likert |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X) | Bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu (Sunarcaya, 2008).                                                      | 1. <i>Idealized Influenced</i><br>2. <i>Inspirational motivation</i><br>3. <i>Intellectual simulation</i><br>4. <i>Individualized consideration</i><br>Sumber : (Suwatno dan Priansa (2011:159) | (1-5)        |
| Prestasi Kerja (Y)                    | Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan (Dessler, 2009:23) | 1. Kualitas kerja<br>2. uantitas kerja<br>3. Pengetahuan tentang pekerjaan<br>4. Pendapat yang disampaikan<br>5. Kepuasan kerja<br>6. Perencanaan Kerja<br>(Dirga, 2015)                        | (1-5)        |

### Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui model statistik, variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik: Ghozali (2006:110).

#### a. Uji Grafik

Dengan pendekatan grafik, distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, sebaran Plot pada *Graph P-P Plot* berbentuk linear dan tertumpu di sekitar garis diagonal *P-P Plot*.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, Ghozali (2006:110).

#### b. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan bila signifikan hitung  $> 0,05$ ; berarti data terdistribusi normal demikian sebaliknya, bila signifikan hitung  $< 0,05$ ; berarti data tidak terdistribusi normal, Ghozali (2006:110).

## Hasil dan Pembahasan

### Gambaran umum

PT Asuransi Takaful Umum merupakan perusahaan asuransi yang berbasis sistem yang memberikan solusi dan pelayanan dalam rangka pengelolaan resiko dan memiliki:

- Visi :Menjadi Perusahaan Asuransi Umum yang terpercaya.
- Misi: Memberikan solusi dan pelayanan dalam rangka pengelolaan resiko berdasarkan prinsip-prinsip dan tata kelola bisnis yang baik. Sedangkan tujuan Perusahaan mencapai pertumbuhan nilai perusahaan yang berkesinambungan yang diharapkan oleh seluruh *stakeholder*. Dari uraian tersebut tujuan perusahaan untuk mendapatkan pertumbuhan nilai perusahaan, sehingga nilai perusahaan tetap baik dimata *stakeholder*, sehingga dapat memaksimumkan laba.

Sebagaimana disebutkan oleh Basu Swastha (2005:15) bahwa tujuan merupakan titik awal dari perencanaan pemasaran. Tujuan tersebut harus ditetapkan sebelum mengambil keputusan strategis. Tujuan perusahaan pada dasarnya ada 2 yaitu tujuan Umum dan Tujuan khusus. Tujuan umum adalah mencari laba atau keuntungan, sedangkan tujuan khusus adalah terkait dengan upaya peningkatan kualitas produk, perluasan pasar dan laba jangka pendek. PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh berusaha mencari laba atau keuntungan serta berusaha memperkuat/memperluas pemasaran produk. Tetapi juga terdapat tujuan untuk kebaikan konsumen yaitu berupa kepuasan pelanggan itu sendiri. Artinya keuntungan merupakan hasil dari keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Lokasi PT. Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh berlokasi di Jalan T.Makam Pahlawan No.4 Peuniti Kota Banda Aceh.

Kuesioner yang disiapkan dan diedarkan untuk pengumpulan data sebanyak 36 eksamplar. Alur pengisian kuesioner dimulai dengan memberikan kuesioner kepada karyawan. Setiap karyawan mengisi bagian pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Setelah kedua bagian tersebut diisi oleh karyawan dan manager, kemudian karyawan tersebut memberikan kuesioner kepada atasan/pimpinan mereka. Dalam hal ini pimpinan/atasan memberikan penilaian terhadap bagian pernyataan yang berkaitan dengan prestasi kerja tersebut. Demikian seterusnya, prestasi kerja seseorang supervisor yang membawahi beberapa orang karyawan juga akan dinilai oleh atasan yang lebih tinggi.

Pengedaran kuesioner tidak hanya dilakukan oleh peneliti, akan tetapi melalui bantuan salah seorang karyawan perusahaan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar pengedaran kuesioner tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Pengedaran kuesioner berlangsung selama satu minggu. Artinya peneliti mengambil kuesioner setelah satu minggu kemudian.

Selanjutnya pada saat pengkodean data sebanyak 36 eksamplar dinyatakan lengkap diisi. Akhirnya kuesioner yang diolah dan dianalisis dalam penelitian ini 36 eksamplar, sehingga jumlah responden yang sebanyak 36 orang. Bagian pertama kuesioner berisi informasi mengenai karakteristik responden. Karakteristik yang dimaksudkan meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan latar belakang tingkat pendidikan terakhir, juga masa kerja. Ditinjau dari segi jenis kelamin, hasil pengolahan data menunjukkan, sebagian besar karyawan PT.Asuransi Takaful Umum Cabang Banda Aceh adalah laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 75 persen. Dengan demikian perempuan hanya 9 orang atau sebesar 25 persen dari jumlah keseluruhan responden. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik responden dapat dilihat tabel 3.

Tabel 3  
 Karakteristik Responden

| No | Uraian                                                                | Frekuensi<br>(Orang) | Persentase<br>(%)       |
|----|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| 1  | <b>Jenis Kelamin</b><br>Laki-laki<br>Perempuan                        | 27<br>9              | 75<br>25                |
| 2  | <b>Usia</b><br>≤ 35 tahun<br>36-40 tahun<br>41-45 tahun<br>> 45 tahun | 9<br>17<br>10<br>0   | 25<br>47,2<br>27,8<br>- |

|   |                            |    |      |
|---|----------------------------|----|------|
| 3 | <b>Status Perkawinan</b>   |    |      |
|   | Menikah                    | 31 | 86,1 |
|   | Belum Menikah              | 5  | 13,9 |
| 4 | <b>Pendidikan Terakhir</b> |    |      |
|   | Diploma                    | 5  | 13,9 |
|   | Sarjana (S1)               | 27 | 75,0 |
|   | Pasca Sarjana              | 4  | 11,1 |
| 5 | <b>Masa Kerja</b>          |    |      |
|   | 3-5 tahun                  | 14 | 38,9 |
|   | 6-8 tahun                  | 19 | 52,8 |
|   | < 10 tahun                 | 3  | 8,3  |

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

PT.Asuransi Takaful Umum Banda Aceh berbeda-beda dalam tingkatan usia, dimana dengan usia karyawan relatif muda di bawah 35 tahun sebanyak 9 orang atau 25 persen dari jumlah keseluruhan responden. Sebanyak 17 orang dengan usia berkisar antara 36- 40 tahun, 10 orang dengan usia berkisar antara 41-45 tahun, dan tidak ada usia karyawan dengan usia relatif tua di atas 45 tahun.

Sesuai dengan tingkatan usia, sebagian besar karyawan perusahaan tersebut sudah berkeluarga atau dengan status menikah yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 86,1 persen dari jumlah keseluruhan karyawan. Sisanya 5 orang lagi belum berkeluarga atau dengan 13,9 persen status belum menikah. Sebaliknya tidak satu pun diantara mereka dengan status janda atau pun duda. PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Karyawan dengan tingkat pendidikan terendah Diploma sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9 persen dari jumlah keseluruhan karyawan. Sebanyak 27 orang dengan tingkat pendidikan lulusan sarjana (S1). Sebanyak 4 orang karyawan perusahaan tersebut dengan latar belakang pendidikan pasca sarjana (S2).

Masa kerja PT. Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh yaitu sebanyak 14 orang dengan masa kerja berkisar antara 3-5 tahun, 19 orang dengan masa kerja berkisar antara 6-8 tahun, dan 3 orang dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan penjelasan dan tabel 3 jelaslah bahwa sebagian besar PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh adalah laki-laki, sebagian besar mereka sudah berkeluarga atau dengan status menikah. Umumnya karyawan perusahaan tersebut memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi (Diploma, Sarjana), dan dengan masa kerja yang paling dominan di atas 5 tahun.

### *Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas*

Selanjutnya uji validitas dimaksudkan untuk menguji apakah skala pengukuran yang dibuat dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas item, yaitu untuk mengetahui apakah item-item pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian valid atau tidak. Pengujian validitas kuesioner didasarkan pada perbandingan nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung dicari dengan mencari nilai korelasi antara skor alternatif pilihan jawaban responden pada item pernyataan tertentu dengan total skor item dalam variabel terkait. Selanjutnya nilai korelasi hitung ( $r$  hitung) tersebut dibandingkan dengan nilai kritis  $r$  product moment ( $r$  tabel), dengan ketentuan apabila nilai ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka item pernyataan dalam variabel tertentu dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item pernyataan dalam variabel tertentu dinyatakan tidak valid.

Variabel prestasi kerja terdiri dari 6 (Enam) item pernyataan dilambangkan dengan P1, P2, P3 hingga P6. Nilai  $r$  hitung untuk item pernyataan pertama (P1) menunjukkan angka sebesar 0,517. Angka ini lebih besar dari nilai  $r$  tabel pada  $n = 36$  menunjukkan angka sebesar 0,320. Karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,517 > 0,320$ ) maka item pernyataan P1 dinyatakan valid. Nilai  $r$  hitung untuk item pernyataan kedua (P2), hingga item pernyataan ke Enam (P6) juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel                           | Item Pernyataan | Nilai R Hitung | Nilai R Tabel (n=36) | Keterangan |
|----|------------------------------------|-----------------|----------------|----------------------|------------|
| 1  | Prestasi Kerja                     | P1              | 0,517          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | P2              | 0,670          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | P3              | 0,713          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | P4              | 0,708          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | P5              | 0,730          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | P6              | 0,667          | 0,320                | Valid      |
| 2  | Gaya Kepemimpinan Transformasional | G1              | 0,599          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | G2              | 0,644          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | G3              | 0,750          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | G4              | 0,512          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | G5              | 0,682          | 0,320                | Valid      |
|    |                                    | G6              | 0,626          | 0,320                | Valid      |

Sumber: Data Primer (2017).

Tabel 4 memperlihatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 6 (Enam) item pernyataan, dilambangkan dengan G1, G2, G3 hingga G6. Item pernyataan pertama yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional (dengan kode item G1) menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,599. Nilai ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai r tabel (pada n = 36) yang menunjukkan angka sebesar 0,320. Dengan demikian dapat diartikan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Begitu juga halnya untuk item pernyataan G2, G3 sampai G6 juga menunjukkan nilai r hitung lebih besar bila dibandingkan dengan nilai r tabel yang berarti semua item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid. Dengan demikian dapat diartikan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### *Hasil Uji Reliabilitas*

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Tolok ukur reliabilitas adalah nilai *cronbach alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Menurut Umar (2008:8), nilai alpha minimum yang diperoleh sebagai syarat kehandalan kuesioner adalah sebesar 0,60. Hal ini berarti bahwa apabila nilai *cronbach alpha* dibawah 0,60 maka kuesioner belum memenuhi syarat kehandalan. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk kedua variabel penelitian memperlihatkan menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing sebesar 0,684 untuk variabel prestasi kerja, sebesar 0,744 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, seperti terlihat dalam tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

| No | Variabel                           | Jumlah Item | Nilai Alpha | Keterangan |
|----|------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 1  | Prestasi kerja                     | 6           | 0,684       | Handal     |
| 2  | Gaya kepemimpinan Transformasional | 6           | 0,744       | Handal     |

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian telah memenuhi syarat kehandalan. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan

data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel terkait.

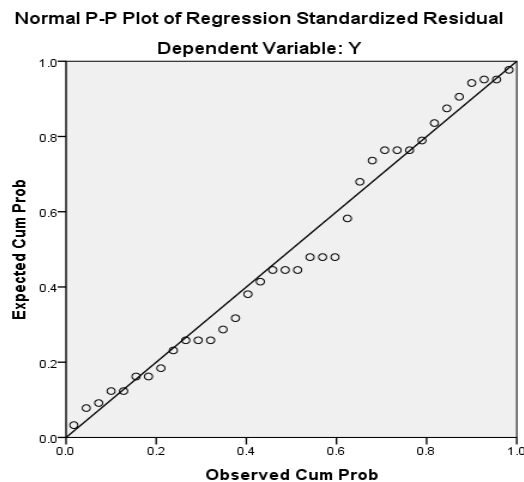
#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier sederhana sebagai peralatan analisis data mengharuskan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak digunakan, karena umumnya kasus autokorelasi hanya terjadi pada data *time series* (runut waktu) (Nachrowi dan Usman, 2005:135).

#### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Analisis terhadap normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila normal *P-P Plot* tidak menyimpang jauh dari garis diagonal (Umar, 2008:181). Hasil pengolahan data memperlihatkan *normal probability plot* seperti gambar 2.

Gambar 2  
*Normal P-P Plot Regression* (Uji Normalitas)



Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pengertian dari gaya kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan dari mereka. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Jonner Lumban, 2010)

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel gaya kepemimpinan transformasional dijabarkan dalam bentuk pernyataan positif. Adalah pilihan terbaik dari semua perusahaan sejenis. Tingkat kesesuaian terhadap perusahaan yang dalam hal ini adalah pada PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh dapat dilihat dari alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan.

Hasil pengolahan data menunjukkan, masing-masing sebanyak 1 orang ,19 dan 16 orang karyawan menyatakan kurang setuju, setuju dan sangat setuju bahwa saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi, dan sebaliknya tidak satu pun di antara mereka yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 4,4. Angka ini berada pada interval 4,00-5,00

(skor untuk pilihan jawaban setuju dan sangat setuju) dapat diartikan secara umum PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh yang menjadi responden. Penelitian menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi. Selanjutnya masing-masing sebanyak 3 orang dan 25 orang, 8 Orang karyawan menyatakan kurang setuju, setuju dan sangat setuju, bahwa Kerja Keras pemimpin dapat memberikan kontribusi dan standar yang tepat. Sebanyak 3 orang menyatakan kurang setuju, dan sebaliknya tidak satu pun di antara mereka yang menyatakan tidak setuju atau pun sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 4,13. Angka ini lebih besar dari dan mendekati 4,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju) dapat diartikan secara umum PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh menyatakan setuju bahwa Pimpinan sering memberikan motivasi kepada karyawan untuk kerja keras.

Pernyataan ketiga berkaitan dengan Pimpinan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menemukan sendiri penyelesaian yang baik dan benar dalam mengatasi permasalahan. Hasil pengolahan data menunjukkan, sebanyak 26 orang karyawan menyatakan setuju bahwa Pimpinan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menemukan sendiri penyelesaian yang baik dan benar dalam mengatasi permasalahan. sebanyak 10 orang menyatakan sangat setuju. Sebaliknya tidak satu pun di antara mereka yang menyatakan kurang setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju. Nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 4,27. Angka ini berada pada interval 4,00-5,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju dan sangat setuju) dapat diartikan secara umum PT.Asuransi Takaful Umum Cabang Banda Aceh menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa Pimpinan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menemukan sendiri penyelesaian yang baik dan benar dalam mengatasi permasalahan. Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi karyawan berdasarkan tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat tabel 7.

Tabel 7  
 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Tingkat Kesetujuan  
 Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional

| Pernyataan Berhubungan Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional                                                                         | Frekuensi           |              |               |        |               | Rata rata |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|-----------|
|                                                                                                                                          | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |           |
| 1. Kerja Keras pemimpin dapat memberikan kontribusi dan standar yang tepat                                                               | -                   | -            | 1             | 19     | 16            | 4,41      |
| 2. Pimpinan sering memberikan motivasi kepada karyawan untuk kerja keras                                                                 | -                   | -            | 3             | 25     | 8             | 4,13      |
| 3. Pimpinan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menemukan sendiri penyelesaian yang baik dan benar dalam mengatasi permasalahan | -                   | -            | -             | 26     | 10            | 4,27      |
| 4. Pimpinan sering berinteraktif dengan karyawan, mendengarkan keluhan dan kebutuhan karyawannya                                         | -                   | -            | 8             | 19     | 9             | 4,02      |
| 5. Pimpinan mempunyai kecakapan dalam menyelesaikan masalah                                                                              | -                   | -            | 7             | 21     | 8             | 4,02      |
| 6. Pimpinan selalu memberikan informasi mengenai sistem kerja.                                                                           | -                   | -            | 4             | 19     | 13            | 4,25      |
| Rerata                                                                                                                                   |                     |              |               |        |               | 4,18      |

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Tabel 7 memperlihatkan nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan sebesar 4,18. Angka ini lebih besar dari dan mendekati 4,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju) dapat diartikan secara umum PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh memilih alternatif pilihan jawaban setuju terhadap seluruh item pernyataan yang berhubungan

dengan gaya kepemimpinan transformasional. Jika pun ada di antara mereka yang menyatakan tidak setuju atau pun kurang setuju hanya sebagian kecil dari jumlah keseluruhan karyawan.

### *Deskripsi Prestasi kerja*

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan (Siagian,2012:223). Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2010:226) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik adalah 1) motivasi, 2) kemampuan. Prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Dimana tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya.

Para karyawan akan dapat termotivasi untuk berprestasi kerja dengan baik, apabila kebutuhan di dalam hidupnya telah terpenuhi, baik kebutuhan yang bersifat fisik dan non fisik. Semakin luas pengetahuan seorang karyawan, semakin ia dapat mengembangkan aspirasinya untuk meningkatkan kesejahteraannya. Prestasi kerja seseorang PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh didasarkan pada tingkat kesetujuan yang diberikan oleh atasan mereka terhadap masing-masing pernyataan pada lembaran kuesioner yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja tersebut.

Pernyataan pertama, dijabarkan dalam pernyataan“Karyawan sering mengoreksi kembali apa yang telah dikerjakan”. Sebanyak 4 orang dan 21 orang , 11 orang karyawan dinyatakan kurang setuju,setuju dan sangat setuju. Artinya para karyawan memberikan pilihan jawaban kurang setuju terhadap 4 orang karyawan dan memberikan pilihan setuju terhadap 21 orang karyawan (bawahannya) dan memberikan pilihan jawaban sangat setuju terhadap 11 orang karyawan (bawahannya), dan tidak satupun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 3,83. Angka ini mendekati 4,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju) dapat diartikan secara umum karyawan cenderung disetujui bahwa karyawan sering mengoreksi kembali apa yang telah dikerjakan.

Pernyataan kedua menyatakan, Karyawan selalu memahami pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sebanyak 10 orang ,22 orang, 4 orang karyawan dinyatakan tidak setuju, kurang setuju,setuju dan sangat setuju. Artinya para atasan/pimpinan memberikan pilihan jawaban setuju terhadap 10 orang karyawan (bawahannya) dan memberikan pilihan jawaban kurang setuju. Sebanyak 22 orang dinyatakan kurang setuju, 4 orang dinyatakan setuju.

Nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 3,72. Angka ini mendekati 4,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju) dapat diartikan secara umum PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh cenderung disetujui bahwa Karyawan selalu memahami pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pernyataan ketiga menyatakan, Karyawan menemukan sendiri penyelesaian yang baik dan benar untuk mengatasi permasalahan. Sebanyak 5 orang 20 orang dan 11 orang karyawan dinyatakan kurang setuju,setuju dan sangat setuju.

Artinya para atasan/pimpinan memberikan pilihan jawaban kurang setuju terhadap 5 orang karyawan (bawahannya) dan memberikan pilihan jawaban setuju terhadap 20 orang karyawan (bawahannya), 11 orang menyatakan sangat setuju dan tidak ada satupun yang menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 3,86. Angka ini berada pada interval 4,00-5,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju dan sangat setuju) dapat diartikan secara umum karyawan cenderung disetujui bahwa Karyawan menemukan sendiri penyelesaian yang baik dan benar untuk mengatasi permasalahan. Tabel 8 memperlihatkan distribusi frekuensi pilihan respon tingkat kesetujuan yang diberikan atasan/pimpinan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja PT. Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh.

**Tabel 8**  
 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Pilihan Respon

| PERNYATAAN                                                      | Frekuensi           |              |               |        |               | Rata rata |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|-----------|
|                                                                 | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |           |
| 1. Karyawan sering mengoreksi kembali apa yang telah dikerjakan | -                   | -            | 4             | 21     | 11            | 3,83      |
| 2. Karyawan selalu memahami pekerjaan yang menjadi tugasnya.    | -                   | -            | 10            | 22     | 4             | 3,72      |
| 3. Karyawan menemukan sendiri penyelesaian yang                 |                     |              |               |        |               |           |

|               |                                                                                                                                                                        |   |   |    |    |    |             |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|----|----|----|-------------|
| 4.            | baik dan benar untuk mengatasi permasalahan Karyawan sering menyamp-aikan pendapat atau ide kepada pimpinan dalam rapat maupun dalam kegiatan harian.                  | - | 1 | 12 | 19 | 4  | 4,17        |
| 5.            | Karyawan mengetahui bahwa dengan mempunyai kepuasan pekerjaan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja.                                                         | - | - | 5  | 20 | 11 | 3,86        |
| 6.            | Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja perusahaan dan kadang-kadang sering memulai pekerjaan pada bagiannya saat tiba ditempat kerja (walaupun belum jam kerja). | - | - | 9  | 23 | 4  | 4,18        |
|               |                                                                                                                                                                        | - | - | 1  | 28 | 7  | 3,89        |
| <b>Rerata</b> |                                                                                                                                                                        |   |   |    |    |    | <b>3,94</b> |

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Tabel 8 memperlihatkan nilai rata-rata skor pilihan respon sebesar 3,94. Angka ini mendekati 4,00 (skor untuk pilihan respon setuju) dapat diartikan secara umum lembaran penilaian karyawan yang diisi oleh atasan/pimpinan mereka pada PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh cenderung dinyatakan setuju. Dengan kata lain, para atasan atau pun pimpinan yang memberikan penilaian terhadap prestasi kerjanya cenderung menyatakan setuju terhadap lembaran penilaian prestasi kerja yang menjadi bawahannya. Hal ini berarti bahwa umumnya karyawan perusahaan tersebut dipersepsikan sudah memiliki prestasi kerja yang relatif baik. Jika pun ada diantara karyawan yang dipersepsikan memiliki prestasi kerja kurang baik oleh atasan/pimpinan mereka, hanya sebagian kecil dari jumlah keseluruhan karyawan, yakni karyawan yang pada lembaran penilaian prestasi kerja mereka diberikan pilihan jawaban kurang setuju atau pun tidak setuju.

### *Pembuktian Hipotesis*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,789 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X). Nilai t hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,688, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen (Gaya kepemimpinan transformasional) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat tabel 9.

Tabel 9  
 Ringkasan Pengujian Hipotesis

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                    | .330                        | .466       |                           | .709  | .483 |
| X                               | .874                        | .111       | .804                      | 7.879 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan tabel 9 tersebut jelaslah bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum Cabang Banda Aceh.



### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Prestasi Kerja*

Pemenuhan kebutuhan karyawan pada dasarnya dapat dinyatakan melalui gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Bila seorang pemimpin memiliki pengetahuan yang baik mengenai motivasi, maka pemimpin tersebut dapat membuat keputusan gaya kepemimpinan mana yang lebih efektif bagi para karyawannya, atau dengan kata lain seorang karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi kerja dengan baik, apabila kebutuhannya dapat dipenuhi atau diperhatikan melalui gaya kepemimpinan yang efektif dari pimpinannya. Pemimpin juga harus dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang baik maka seorang pemimpin harus pintar membaca situasi dan kondisi perusahaan dan bawahannya, serta tidak memaksakan kehendak pribadinya di dalam perusahaan (Astuti:2013). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS dibawah ini.

Tabel 10  
 Bagian Output SPSS yang Menampilkan Nilai Koefisien Regresi  
 Masing-masing Variabel Independen

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | .330                        | .466       |                           | .709  | .483 |
| X                         | .874                        | .111       | .804                      | 7.879 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan bagian output SPSS di atas maka persamaan regresi yang memperlihatkan prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,330 + 0,874X$$

Persamaan di atas memperlihatkan nilai konstanta sebesar 0,330. Secara statistik dapat diartikan bahwa apabila variabel X (gaya kepemimpinan transformasional) bernilai 0 (nol), maka variabel nilai Y (prestasi kerja) akan bernilai 0,330. Angka ini mendekati 1 (skor pilihan jawaban sangat tidak setuju) pada satuan skala Likert yang bermakna bahwa prestasi kerja termasuk kategori sangat rendah. Dengan demikian nilai konstanta tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional mendekati 0,00 yang bermakna pemimpin perusahaan / manager perusahaan tidak menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik atau menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang sangat rendah terhadap perusahaan, maka prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh juga sangat rendah.

Persamaan di atas memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0,874. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,00 pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor prestasi kerja sebesar 0,874. Dengan kata lain setiap peningkatan skor variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1% akan dapat meningkatkan skor prestasi kerja sebesar 87,4%. Hal ini mengisyaratkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh. Sehingga jelaslah bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional seseorang pemimpin akan semakin tinggi pula prestasi kerja tersebut. Sebaliknya apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang rendah, maka prestasi kerjanya juga akan rendah.

Hubungan antara prestasi kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional tergolong sangat erat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0,804 (berada pada interval 0,80-1,00; tolok ukur keeratan hubungan (Sugiyono, 2008). Selanjutnya besarnya pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap prestasi kerja memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) seperti terlihat dibawah ini.

Tabel 11

Bagian Output SPSS yang Memperlihatkan Nilai Koefisien Korelasi (R)  
 dan Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .804 <sup>a</sup> | .646     | .636              | .24397                     |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan bagian output SPSS di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,646, dapat diartikan sebesar 64,6 persen variasi yang terjadi pada variabel prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional). Sisanya sebesar 35,4 persen lagi (1-0,646) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel tersebut. Dengan kata lain, sebesar 64,6 persen prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin mereka pada perusahaan tersebut. Sisanya sebesar 35,4 persen lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut, seperti keterikatan pada pekerjaan (*job embeddedness*), faktor individu karyawan sendiri seperti latar belakang pendidikan, disiplin kerja yang diperankan oleh bawahan, dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja termasuk hubungan interpersonal di antara sesama karyawan.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan dan direkomendasikan saran-saran sebagai berikut.

#### Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pada PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh yaitu sebesar 0,646, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, semakin baik pula prestasi kerja mereka terhadap PT. Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh tersebut, ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R).
2. Hasil pengujian statistik memperlihatkan nilai t hitung variabel lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel ( $7,879 > 1,688$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh. Perubahan gaya kepemimpinan transformasional secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh tersebut.

#### Saran

Mengacu pada kesimpulan yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi saran dan rekomendasi penelitian ini sebagai berikut.

1. Pimpinan hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mendukung kinerja karyawan PT.Asuransi Takaful Umum cabang Banda Aceh, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang tinggi diperlukan pengaruh yang besar dalam kelompok, sebaiknya karyawan mulai berani menunjukkan potensi dalam diri karyawan dengan maksimal sehingga akan membuat karyawan menjadi lebih menonjol dibandingkan dengan karyawan lain. Selain itu pihak manajemen juga diharapkan untuk dapat membantu membangkitkan *Need for Power* dalam diri karyawan
3. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, secara umum sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi prestasi kerja sehingga perusahaan mampu untuk menyeimbangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## Referensi

- Agung, B.(2013). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak dan Bersalin Muhammadiyah Tuban. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 9,(2). 154 - 183
- Ardana, K., Ni Wayan, M. dan Anak Agung, A.S. (2009). *Perilaku Keorganisasian*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Assagaf. (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Nilai Pelanggan, Kepuasan Pelanggan, Serta Trust Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Nasabah Asuransi Manulife Di JawaTengah)*.Skripsi
- Desi, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada RSU Latersia Binjai. *Jurnal Multi Sains*. 4,(1).95-108.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Dirga, L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal JIBEKA*. 9,(1). 23 – 28
- Ghozali, I. (2006). *Metodologi Penelitian*. Semarang:Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P.M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedelapan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonner, L. (2010). *Hubungan Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Damai Abadi Aluminium Medan*. Skripsi
- Komang, I.A., Mujiati, N., dan Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Samsuri. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2 (1). 1076-1089
- Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.