

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DALAM PROGRAM PENINGKATAN PAD
SEKTOR PAJAK DI KANTOR DINAS BAPENDA
SERDANG BEDAGAI**

TUGAS AKHIR

OLEH :

HANIFA PERMATA SARI

NPM : 2103100076

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi Pembangunan



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2025

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama Lengkap : HANIFA PERMATA SARI
NPM : 2103100076
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DALAM PROGRAM PENINGKATAN
PAD SEKTOR PAJAK DI KANTOR DINAS
BAPENDA SERDANG BEDAGAI

Medan, 26 Agustus 2025

Pembimbing


Dr. Dedi Amrizal, S.Sos., M.Si
NIDN: 0110097201

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi


Ananda Maharajika, S.Sos., MSP
NIDN: 0122118801

Dekan


Assoc. Prof. Dr. ARIEFIN SALEH., S.Sos., MSP
NIDN: 0030017402

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : HANIFA PERMATA SARI
NPM : 2103100076
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Pada Hari, Tanggal : Kamis, 11 September 2025
Waktu : Pukul 08.00 WIB s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Ananda Mahardika, S.Sos., MSP (.....)

PENGUJI II : Winda S Meliala, S.Sos., MSP (.....)

PENGUJI III : Dr. Dedi Amrizal, S.Sos., M.Si (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Assoc.,Prof., Dr. Arifin Saleh., S.Sos., MSP Assoc.,Prof., Dr., Abrar Adhani., S.Sos., M.I.Kom

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **HANIFA PERMATA SARI**, NPM 21013100076, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau mem plagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 10 Oktober 2025

Yang Menyatakan,




HANIFA PERMATA SARI

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, keberkahan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak pula lupa peneliti mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata 1 fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik program studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PROGRAM PENINGKATAN PAD SEKTOR PAJAK DI KANTOR DINAS BAPENDA SERDANG BEDAGAI”**

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih sangat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun diluar semua itu, penulis berharap skripsi ini dapat memiliki nilai guna ataupun menjadi masukan bagi penulis kedepannya. Skripsi ini tentunya tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari banyak pihak yang selalu menyertai serta memberi banyak dukungan kepada penulis. Maka dengan

penuh kesadaran dan ketulusan, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya teruntuk kedua orang tua penulis, yakni Ibu Maslina dan Bapak Sunarto yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta tidak henti-hentinya mendoakan dan mengusahakan yang terbaik untuk penulis. Orang tua yang selalu memberikan semangat, dukungan serta motivasi yang tidak akan pernah sanggup untuk penulis balas entah dengan apapun itu.

Selanjutnya, dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada civitas Akademik yakni :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.sos, MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.sos, M.Ikom , selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos, M.SP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
7. Bapak Dr. Dedi Amrizal M.Si yang telah memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Ibu dosen dan Biro Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terkhusus dosen-dosen Ilmu Administrasi Publik yang memberikan masukan dan pembelajaran bagi penulis.
9. Ibu SRI RAHMAYANI, S.Sos, M.Si selaku Kepala dinas BAPENDA Serdang Bedagai.
10. Bapak Ibu selaku pegawai dinas BAPENDA Serdang Bedagai.
11. Kepada Sahabat-Sahabat perjuangan saya Eriska, Elfi, Bela, April, Lutvia yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada seluruh teman-teman Angkatan 21 Ilmu Administrasi Publik yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Medan, 24 Agustus 2025
Penulis

Hanifa Permata Sari
2103100076

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PROGRAM PENINGKATAN
PAD SEKTOR PAJAK DI KANTOR DINAS BAPENDA SERDANG
BEDAGAI**

HANIFA PERMATA SARI
2103100076

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memotivasi, membangun stigma ataupun energi baik untuk karyawan. Dalam konteks kepemimpinan transformasional adalah belum optimalnya pelaksanaan visi dan misi organisasi, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Maka dari itu, pemimpin memiliki kemampuan dalam menerapkan perilaku atau gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat menjawab tantangan pada era globalisasi. Pemimpin dengan perilaku atau gaya kepemimpinan transformasional dipandang mampu menjawab tantangan era globalisasi. Kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisis hubungan antar variabel independen dan dependen. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mengubah lingkungan kerja, memiliki semangat dan motivasi, memiliki pola dan nilai-nilai kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai maka semakin mudah pula tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang meningkat. Dan jika di tingkatkan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui dan dijelaskan bahwa kinerja pegawai memiliki keterkaitan dan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional di kantor tersebut.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan, Transformasional, Pegawai.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. SISTEMATIKA PENULISAN	6
BAB II.....	8
URAIAN TEORITIS	8
2.1. Kepemimpinan	8
2.1.3. Karakteristik Kepemimpinan.....	9
2.2. Gaya Kepemimpinan.....	9
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.3.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional	11
2.3.3. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.3. Kinerja	14
2.3.1 Pengertian Kinerja	14
2.4. Kinerja Karyawan.....	15
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	16
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	18

2.5. PAD	18
2.5.1. Pengertian PAD	19
2.6. Pajak	19
2.6.1. Pengertian Pajak	19
2.7. Anggapan Dasar	20
2.8. Hipotesis	20
BAB III	22
METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Kerangka Konsep	23
3.3. Definisi Operasional.....	24
3.3.1. Variabel Bebas (Independent Variable).....	24
3.3.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)	25
3.4. Populasi	25
3.4.1. Pengertian Populasi.....	26
3.6. Tehnik Analisi Data.....	28
3.6.1. Uji Korelasi Produk Momen.....	28
3.6.2. Uji Signifikan.....	29
3.6.3. Uji Koefisien Determinasi	30
3.6.4. Regresi Linier Berganda	31
3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
BAB IV	32
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Hasil Penelitian.....	32
4.1.1. Deskripsi Data Penelitian.....	32
4.1.2. Karakteristik Responden.....	37
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.1.3.1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	45
4.1.3.2. Variabel Kinerja Pegawai	48
4.1.4. Tehnik Analisis Data	51
4.1.4.1. Uji Korelasi Produk Momen.....	51

4.1.4.2. Uji signifikan	52
4.1.4.3. Uji Koefisien Determinasi	53
4.1.4.3. Regresi Linier Berganda	54
4.2. Pembahasan	54
4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	54
BAB V	56
PENUTUP	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR LAMPIRAN	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

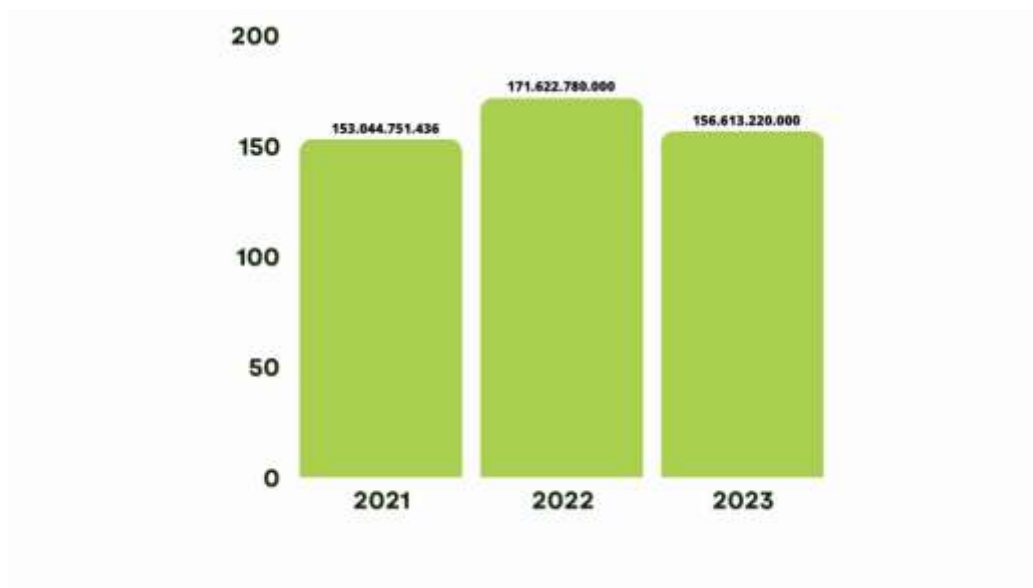
Gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memotivasi, membangun stigma ataupun energi baik untuk karyawan. Dalam hal itu kinerja karyawan untuk menjalankan prokja untuk merealisasikan PAD. bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggula kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusiannya, dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengelolaan sumber daya manusia semakin penting, bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggula kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan.

Semua aspek ini harus selalu balance dan terjaga dengan baik demi kelangsungan hidup organisasi tersebut. namun aspek utama yang mesti mendapat perhatian khusus adalah sumber daya manusianya hal ini dikarenakan manusia itu berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh orang yang ada dan melakukan aktivitasnya didalam organisasi. Di dalam bapenda, menurunnya kinerja pegawai yaitu bagaimana biasa mereka menggunakan gaya transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pada

umumnya menerapkan gaya kepemimpinan yang tergantung pada situasi dan karakteristik bawahannya.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional adalah belum optimalnya pelaksanaan visi dan misi organisasi, rendahnya keterlibatan dan pemahaman bawahan terhadap tujuan organisasi, serta kurangnya kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan memberdayakan staf secara memadai. Dalam konteks sekolah misalnya, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu meningkatkan kinerja staf pengajar dan mengembangkan kualitas sekolah, tetapi kenyataan di lapangan sering kali menunjukkan hambatan seperti pelanggaran aturan dan kurangnya evaluasi yang komprehensif terhadap pencapaian visi dan misi.

Dalam hal ini BAPENDA sedang mengalami penurunan PAD sektor pajak pada tahun 2023, dengan penurunan ini diakibatkan dengan kurangnya kinerja pegawai dalam mengerjakan prokja tahunan atau bulanan. Beberapa prokja untuk merealisasikan PAD di tiap tahunnya mengalami beberapa kendala seperti kurangnya pengaruh dari atasan maupun kedisiplinan pegawai tersebut.



Berdasarkan obeservasi yang saya lakukan Pada grafik di atas menunjukkan bahawasanya pada 2021 pad terealisasi Rp.153.044.751.436, lalu pada 2022 R p.171.422.780.000, dan pada 2023 Rp.156.413.220.000, grafik di atas menunjukkan penurunan kinerja dalam meningkatkan PAD sektor pajak.

Objek penelitian ini ialah merupakan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan PAD, sebagaimana di sebutkan dalam PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI NOMOR 4 TAHUN 2021 TENTANG PAJAK DAERAH DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA BUPATI SERDANG BEDAGAI, Menimbang : a. bahwa dalam rangka optimalisasi pendapatan daerah khususnya dari sektor pajak daerah beberapa aturan dalam Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Pajak Daerah yang mengatur mengenai Pajak Daerah perlu disesuaikan; b. bahwa berdasarkan pertimbangan pada konsideran sebagaimana dimaksud pada huruf a diatas, perlu menetapkan Peraturan Daerah

tentang Pajak Daerah. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini harus mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan untuk meningkatkan PAD di dinas BAPENDA Serdang Bedagai

Maka dari itu, pemimpin memiliki kemampuan dalam menerapkan perilaku atau gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat menjawab tantangan pada era globalisasi. Pemimpin dengan perilaku atau gaya kepemimpinan transformasional dipandang mampu menjawab tantangan era globalisasi. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mengubah lingkungan kerja, memiliki semangat dan motivasi, memiliki pola dan nilai-nilai kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Semakin baik kinerja pegawai maka semakin mudah pula tujuan perusahaan tercapai. Sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah maka tujuan itu akan sulit di capai dan hasil yang di dapatkan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Berdasarkan uraian masalah di atas peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan PAD Sektor Pajak Di Kantor Dinas Bapenda Serdang Bedagai**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan, maka permasalahan yang di rumuskan ialah : bagaimakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan PAD sektor pajak di dinas BAPENDA serdang bedagai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan PAD sektor pajak di dinas BAPENDA serdang bedagai.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat di peroleh manfaat sebagai berikut:

1. Untuk kepala dinas, penelitian ini bisa digunakan sebagai kontribusi dalam penerapan gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan PAD di sektor pajak dinas BAPENDA serdang bedagai.
2. Untuk penulis, penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pemahaman dalam kinerja pegawai di dinas BAPENDA serdang bedagai.
3. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini sebagai bahan informasi dan refrensi bagi peneliti yang mengambil judul yang sama dengan penelitian ini.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan di lakukan secara sistematis, logis dan konsisten agar dapat mengkaji penelitian secara teratur dan sistematis, maka sistematika yang berkaitan dengan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, dan manfaat penelitian.

BAB II URAIAN TEORITIS

Dalam bab ini diuraikan beberapa metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian dengan masalah yang diteliti dimana dalam bab ini mengajukan lebih dari satu teori untuk membahas permasalahan topik dan data yang berkaitan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan PAD sektor pajak.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang terdiri dari definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang penyajian dan hasil pengamatan yang di peroleh dari lapangan berdasarkan data kuisioner dan hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Kepemimpinan

2.1.2. Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan merupakan suatu proses, dapat disamakan dengan proses produksi dalam sistem manajemen produksi, proses produksi kepemimpinan terdiri dari masukan, proses dan keluaran kepemimpinan. (Wirawan 2013)

Kepemimpinan ialah kemampuan yang mampu meyakinkan orang lain agar mau bekerjasama dibawah pimpinannya menjadi kesatuan dari tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi seseorang dengan orang lain. Tidak ada pengikut, tidak ada pemimpin. Dengan demikian pemimpin efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi, memotivasi dan bekerja sama dengan bawahannya.

(James M. Black 1961)

Senada dengan pendapat di atas tersebut, Sondang P.Siagian dalam Abdul Azis Wahab mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung atas caracara memimpin yang dipraktikkan orang-orang atasan (pemimpinpemimpin) itu (Abdul Azis, 2008: 83)

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pengertian kepemimpinan yang efektif dalam hubungannya dengan bawahannya merupakan pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi

pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya.

2.1.3. Karakteristik Kepemimpinan

Canon (1982) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok organisasi. Pendapat ini menurut Sagala (2011) berdasarkan pada (Tobari, 2017)

1. penekanan kepribadian, kemampuan pemimpin;
2. memberi penekanan pada kegiatan, kedudukan dan perilaku pemimpin;
3. memberi penekanan pada proses interaksi antara pemimpin, bawahan dalam situasi tertentu.

2.2. Gaya Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Muntatsiroh & Hendriani, 2024)

Setiap gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Setiap pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai kemampuan, kepribadian dan situasi dalam pekerjaan. Pemimpin juga harus mampu menjadi panutan yang lebih baik bagi bawahannya dalam organisasi (Heidjrachman & Husnan, 2002).

Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu, jadi gaya kepemimpinan

merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan (Kartono, 2006).

Berdasarkan uraian di atas Gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika Ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1. Pengertian gaya kepemimpinan transformasional

Pengertian kepemimpinan yang efektif dalam hubungannya dengan bawahannya merupakan pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi (Rahma, 2019)

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan

mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.(Li et al., 2016)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015).

Dalam uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi, berkarisma, menginspirasi dan mengimplementasikan menjadi teladan bagi pengikutnya, membangkitkan rasa hormat dan kepercayaan bagi karyawanya.

2.3.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional (Rahma, 2019), antara lain:

1. Pengaruh Ideal (Idealized influence) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (Individualized consideration) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.

4. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

2.3.3. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Para pemimpin yang transformatif lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat top down. Pemimpin yang transformatif lebih memposisikan diri mereka sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Pemimpin yang transformatif lebih menekankan pada bagaimana merevitalisasi institusinya, baik dalam level organisasi maupun negara. Secara lebih detil, para pemimpin yang transformatif memiliki ciri-ciri berikut (Iqbal, 2021).

1. Pertama, mereka memiliki charisma.
2. Kedua, mereka senantiasa menghadirkan stimulasi intelektual. Artinya, mereka selalu membantu dan mendorong para pengikutnya untuk mengenali ragam persoalan dan cara-cara untuk memecahkannya.
3. Ketiga, pemimpin yang transformatif memiliki perhatian dan kepedulian terhadap setiap individu pengikutnya. Mereka memberikan dorongan, perhatian, dukungan kepada pengikutnya untuk melakukan hal yang terbaik bagi dirinya sendiri dan komunitasnya.

4. Keempat, pemimpin transformatif senantiasa memberikan motivasi yang memberikan inspirasi bagi pengikutnya dengan cara melakukan komunikasi secara efektif dengan menggunakan simbol-simbol, tidak hanya menggunakan bahasa verbal.

5. Kelima, mereka berupaya meningkatkan kapasitas para pengikutnya agar bisa mandiri, tidak selamanya tergantung pada sang pemimpin.

6. Keenam, para pemimpin transformatif lebih banyak memberikan contoh ketimbang banyak berbicara. Artinya, Ada sisi keteladanan yang dihadirkan kepada para pengikutnya dengan lebih banyak bekerja ketimbang banyak berpidato yang berapi-api tanpa disertai tindakan yang konkrit

2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator gaya kepemimpinan Transformasional menurut (Rochaman, 2020):

1. Karisma (Charisma) Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya.

2. Inspirasi (Inspirational) Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya.

3. Perilaku Dan Perhatian terhadap anak buah yang sifatnya individual (Individualized Consideration) Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual.

4. Menstimulasi Pemikiran / Ide-Ide (Intelektual Stimulation) Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya.

Dari definisi di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal yang nantinya dapat membuat tingkat kedewasaan karyawan dan dapat menginspirasi dan mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi.

2.3. Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

kinerja merupakan terjemahan dari “performance” yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk rasa atau prestasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan (Ilal et al, 2018)

kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun 2006)

kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Suyadi 1999)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwasanya suatu kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh individu atau kelompok dalam suatu

organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, serta kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Kusuma, 2019)

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai 2015)

Menurut Sumitra dkk (2023), kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan, 16 kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. (Sumitra 2023)

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan yang bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator,

yaitu kualitas, kuantitas kerja, disiplin kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek perilaku kerja dengan 3 indikator, yaitu disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Darwanto, Marchellin Diajeng and Yohanson, A.K S.Ag., 2022):

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya (Suparyanto dan Rosad, 2015)

- a) Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.

b) Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

c) Business-unit, functional atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Menurut Rismawati, (2018:3) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

2.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Darwanto, Marchellin Diajeng and Yohanson, A.K S.Ag., 2022):

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.5. PAD

2.5.1. Pengertian PAD

PAD merupakan akumulasi dari pos penerimaan pajak yang terdiri atas pajak daerah dan retribusi daerah, pos penerimaan non pajak berupa penerimaan hasil perusahaan milik daerah, serta pos penerimaan investasi serta pengelolaan sumber daya alam (Nasir, 2019)

PAD adalah penerimaan daerah yang diperoleh dari sumber-sumber dalam wilayahnya sendiri yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Pasal 3 ayat 1 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah dinyatakan bahwa PAD bertujuan memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk mendanai pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan potensi daerah sebagai wujud desentralisasi (Halim 2007)

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa PAD sebagai sumber utama pendapatan daerah semata-mata ditujukan untuk pelaksanaan pembangunan oleh Pemerintah Daerah agar hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat. Artinya, semakin besar dana PAD yang diperoleh oleh daerah akan sebanding dengan laju pembangunan di daerah tersebut.

2.6. Pajak

2.6.1. Pengertian Pajak

Pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapat jasa timbal balik (kontraprestasi) yang

langsung dapat ditunjukkan, dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum (Brotodihardjo, 1993)

Pajak merupakan sumber pendapatan yang memiliki peran yang sangat dominan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara karena pajak merupakan pendapatan terbesar dalam suatu negara.

2.7. Anggapan Dasar

Kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi pengelola PAD. Kinerja pegawai yang lebih baik cenderung berdampak positif pada efektivitas pemungutan pajak dan retribusi daerah, sehingga Pemimpin dengan gaya transformasional menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai, sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dan disiplin dalam menjalankan tugas pengelolaan sumber pendapatan daerahnya PAD dapat meningkat.

2.8. Hipotesis

Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Hipotesis hanya disusun pada jenis penelitian inferensial, yakni jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji. Pengujian suatu hipotesis selalu melalui teknik analisis statistik inferensial. Sedangkan penelitian deskriptif tidak memerlukan secara eksplisit

rumusan hipotesis. Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa hipotesis dapat disusun oleh peneliti berdasarkan landasan teori yang kuat dan didukung hasil-hasil penelitian yang relevan. Peneliti harus memahami tentang isi dan bagaimana langkah-langkah dalam merumuskan suatu hipotesis penelitian.(Hipo, 2015)

Jika pimpinan dinas BAPENDA Serdang Bedagai memiliki gaya kepemimpinan yang transformasional dimana dikenal dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan menumbuhkan komitmen yang kuat pada anggota tim agar menciptakan kerja sama yang baik antar bawahan dan pimpinan, dimana hal tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam menciptakan visi dan misi perusahaan tetap berjalan dengan baik dan professional.

Dari uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Jika x maka y : jika gaya kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik maka akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang di dukung dari hasil nilai interval dan H_0 ditolak H_a diterima yang dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian adalah suatu cara memperoleh kelengkapan data dalam memecahkan masalah yang ingin diteliti dan menggunakan teknik yang ditentukan untuk memahami objek menjadi metode yang digunakan agar mempermudah penelitian berlangsung.

3.1. Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)". Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan survey.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Adapun Sifat dari penelitian ini adalah explanatory yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara satu, dua dan tiga variabel independen (lokasi, harga, dan fasilitas) terhadap variabel dependen (kepuasan pelanggan) yang disebut pengujian hipotesis. Pengujian

hipotesis tersebut merupakan data kuantitatif yaitu hasil observasi (pengamatan) atas sesuatu hal yang bisa dinyatakan dalam angka (numeric) menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan. (Rimbani, 2017)

Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Pernyataan	Penilaian
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian hendaknya jelas, Ketika tidak jelas maka menimbulkan persepsi berbeda. Konsep penelitian adalah persoalan dirumuskan. Ketika terdapat masalah dalam penelitian maka perlu dibatasi untuk menghindari penafsiran salah antara peneliti dengan pembaca hasil dari penelitian.



3.3. Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2016) definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable). Berikut penjelasan kedua variabel tersebut:

3.3.1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel Independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independennya adalah Gaya

Kepemimpinan Demokratis (X). Adapun indikator variabel dari gaya kepemimpinan tranformasional adalah :

- a) Pemimpin yang menginspirasi
- b) Pemimpin yang berkarisma
- c) Pemimpin yang teladan
- d) Pemimpi yang mempengaruhi

3.3.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).Adapun indikator variabel dari peningkatan kinerja pegawai adalah :

- a) Kuantitas Kinerja
- b) Kualitas Kinerja
- c) Efisiensi Dalam Kinerja
- d) Disiplin dalam kinerja

3.4. Populasi

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.4.1. Pengertian Populasi

Menurut (Arikunto, 2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai yang bekerja di kantor dinas BAPENDA Serdang Bedagai.

Menurut (Arikunto, 2017) apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka dalam hal ini peneliti mengambil seluruh populasi yaitu 30 orang karyawan yang bekerja di kantor dinas BAPENDA Serdang Bedagai. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Proporsional Random Sampling”. Dimana penentuan sampel penelitiannya dilakukan dengan cara :

a) Proporsional sampling adalah pengambilan subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subyek dalam

masing-masing strata atau wilayah. Pengambilan sampel sebanyak 30 pegawai tersebut dibagi secara proporsional dari tiap-tiap divisi.

b) Random Sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penggunaan random sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada para pegawai berbagai divisi.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah dilakukan penelitian untuk mendapatkan informasi data yang menjelaskan permasalahan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai setting, sumber, serta cara. Adapun teknik dalam pengumpulan data adalah : teknik kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. (Sugiyono,2016) Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Kategori	Skala likert
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Cukup setuju (CS)	3
Setuju (s)	4

Sangat setuju	5
---------------	---

Sumber : (Sugiyono, 2016)

3.6. Tehnik Analisi Data

Menurut (Ghozali, 2016) analisis data merupakan kegiatan yang meliputi proses untuk berpikir, merinci, dan menguraikan sesuatu untuk dijadikan komponen sehingga masing-masing bisa dimengerti dengan mudah. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi.

3.6.1. Uji Korelasi Produk Momen

Instrumen mempunyai tingkat validasi tinggi. Ketika alat tersebut menjalankan fungsi sesuai pengukuran, maka validasi instrumen menunjukkan kualitas pengumpulan data penelitian. Menurut Sugiyono (2018) Teknik korelasi product moment untuk menghitung persamaan regresi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{r_{xy} = N \Sigma XY - (\Sigma x)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan Rumusan :

r_{xy} = koefisien kolerasi antar skor tiap-tiap item dengan skor total

X = Jumlah skor tiap-tiap item

Y = Jumlah Skor total

N = Jumlah subjek dalam uji coba

Validasi daftar pertanyaan ini menggunakan hitungan antara skor masing - masing butir pertanyaan dengan total skor. Alat Analisa koefisien kolerasi produk momen. Uji validasi dilakukan untuk menilai sejauh mana alat ukur mengukur suatu pertanyaan dalam kuesioner. Valid pada item untuk mengukur apa yang harus diukur. Nilai validasi dilihat dalam kolom corrected item total correlation. Nilai ini merupakan nilai t hitung, jika t hitung > t tabel maka butir pertanyaan valid.

3.6.2. Uji Signifikan

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t : Nilai t

n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

3.6.3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu.

Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R² : Nilai Korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi.

3.6.4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Gaya Kepemimpinan transformasional (X₁), dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di kantor dinas BAPENDA Serdang Bedagai. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada awal bulan januari 2025 sampai selesai.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pengumpulan data dalam bentuk kuisisioner yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Transformatif (X) dan 12 pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). kuisisioner yang telah disiapkan disebarkan kepada 30 responden yaitu pegawai dinas BAPENDA sebagai bagian dari populasi.

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	JABATAN
1	SRI RAHMAYANI, S.Sos, M.Si	P	35	KEPALA BADAN
2	RIADI PUTRA SINURAYA, SE	L	30	SEKRETARIS
3	RAHMI AGUSTIN GULTOM, SH,MH	P	32	PERENCANA AHLI MUDA
4	SUHERDI, SE	L	38	BENDAHARA

				PENGELUARAN
5	ABRAR RAHMANA RAMBE, S.Sos	L	27	BENDAHARA PENERIMAAN
6	ILDA SEMBIRING, SE, MM	P	30	PENGURUS BARANG PENGGUNA
7	LELY MARIANI SITUMORANG, SE	P	28	KABID PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
8	LUKMAN, SE	L	40	KASUBBID PENGEMBANGAN
9	ZULKARNAIN LUBIS, S.Kom	L	43	KASUBBID PENGEMBANGAN
10	RUSDI YUSTIANSYAH, SE	L	38	ARSIPARIS AHLI PERTAMA
11	SAHAT VIKTOR G.S., SE,	L	45	KABID PENGENDALIAN

	MM			EVALUASI PENDAPATAN DAERAH
12	DYAHOT FRIDOLINTA S., S.STP	P	35	KASUBBID EVALUASI DAN PELAPORAN PENDAPATAN DAERAH
13	SITI MAIMUNAH S., SE	P	37	ANALIS PAJAK
14	RAHMAD RAVIQI,S. Tr. IP	L	36	PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN
15	AMINURASIT PURBA, SE	P	32	PEMERIKSAAN PAJAK AHLI MUDA
16	SURIANI, SE, MM	P	40	KASUBBID PENGENDALIAN PEMBINAAN DAN PENGAWASAN PENDAPATAN

				DAERAH
17	FERRY INDRAWAN, SE	L	36	KABID PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH
18	M, AYUB NASUTION, SE	L	44	KASUBBID PENAGIHAN PAJAK DAN RETRIBUSI
19	DARWIN PURBA	L	29	PENGADMINIST RASI PAJAK
20	SAHRIL S., SE	L	31	ANALIS PENAGIHAN PAJAK
21	BAIQ TOVANI A. P., S.Tr.IP	P	37	PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN
22	DORAN SIREGAR	L	30	PENGADMINIST ASI PAJAK
23	HARUN A DAMANIK, SE	L	43	ANALIS SUMBER DAYA

				MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA
24	ARDIAN R ASMADI, S.Sos	L	27	KASUBBID PERHITUNGAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
25	ALFIAN HASIBUAN, SE	L	41	ANALIS PENDAPATAN DAERAH
26	DOLEN TAMBUNA, SE, MM	L	45	PENILAI PAJAK AHLI MUDA
27	AHMAD GUSTI L., S. Kom	L	37	PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA
28	FAJAR PRAYOGI	L	28	PENGADMINIST RASI PERKANTORAN
29	DEWI CAHAYA	P	26	PENGADMINIST RASI

				PERKANTORAN
30	KOKO NUGROHO	L	30	PENGADMINIST RASI PERKANTORAN

Sumber: dinas BAPENDA serdang bedagai (2025)

4.1.2. Karakteristik Responden

Berikut ini penjelasan karakteristik responden pegawai dinas BAPENDA serdang bedagai melalui tabel berikut:

Tabel 4.2 Jenis

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cu mul ativ e Per cen t
Valid	LAKI LAKI	20	66.7	66.7	66.7
	PEREMPUAN	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden terdiri dari 20 laki laki (66,7%) dan 10 perempuan (33,3%) dimana total keseluruhan responden sebesar 30 orang pegawai.

Tabel 4.3 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	9	30.0	30.0	30.0
	31-40	15	50.0	50.0	80.0
	41-50	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat pegawai yang berusia 20 – 30 terdiri dari 9 pegawai (30,0%), usia 31 – 40 terdiri dari 15 orang pegawai (50,0%), usia 41 – 50 terdiri dari 6 orang pegawai (20,0%).

1. Analisis Data Variabel Bebas (X) Koordinasi

Perolehan data tentang koordinasi yang merupakan Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini akan dianalisis melalui tabulasi data sebagai berikut :

TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIBEL BEBAS (X) KOORDINASI

NILAI RESENDEN MENURUT PERTANYAAN													jumlah
NO RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57

4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	56
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	56
6	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	54
7	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	53
8	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	52
9	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	51
10	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	50
11	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	48
12	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	48
13	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	46
14	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	44
15	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	44
16	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	43
17	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	43
18	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	43
19	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	43
20	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	43
21	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	41
22	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	41
23	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	40
24	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	39
25	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	39

26	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	5	3		37
27	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3		36
28	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3		36
29	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3		36
30	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3		36
Jumlah														1369

Berdasarkan tabel diatas di ketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel x adalah 57, nilai terendah adalah 36, dengan demikian dapat di tentukan nilai R, dengan rumus sebagai berikut:

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$$R = 57 - 36$$

$$R = 21$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 21 : 3$$

$$I = 7$$

Setelah Interval diketahui maka, diperoleh kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Tinggi : $23 \geq$

Kategori Sedang : $18 - 22$

Kategori Rendah : $13 - 17$

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN

VARIABEL BEBAS (X) KOORDINASI

NO	KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PRESENTASE(%)
1	Tinggi	$23 \geq$	30	100
2	Sedang	18 – 22	--	
3	Rendah	13 – 17	--	
JUMLAH			30	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi dapat di golongkan dalam kategori tinggi adalah sebanyak 30 orang (100), dengan demikian dapat di ketahui bahwa koordinasi yang ada di dinas BAPENDA termasuk termasuk dalam katergori tinggi 100.

2. Analisis Data Variabel Terikat (Y) Efektivitas Pemberdayaan

Perolehan data tentang Efektivitas Pemberdayaan yang merupakan Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini akan dipaparkan melalui tabulasi data sebagai berikut :

TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (Y) EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN

NILAI REPONDEN MENURUT PERTANYAAN													
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	jumlah

RESPO NDEN													
1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
6	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	55
7	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	53
8	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	52
9	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	52
10	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	48
11	4	4	2	3	5	5	5	4	5	4	5	4	50
12	4	4	2	3	4	5	5	4	5	4	5	4	49
13	4	4	2	3	4	5	5	4	5	4	5	4	49
14	4	4	2	3	4	5	5	4	5	4	5	4	49
15	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	48
16	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	48
17	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	48
18	3	4	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	45
19	3	4	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	45
20	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	44

21	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	42	
22	3	4	2	3	3	5	4	3	4	3	4	3	42	
23	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	42	
24	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	41	
25	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	40	
26	3	3	1	2	4	4	3	3	4	3	4	3	37	
27	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	36	
28	2	3	5	4	3	2	3	3	3	3	2	3	34	
29	2	3	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	34	
30	2	3	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	34	
Jumlah													1412	

Berdasarkan tabel diatas di ketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel x adalah 57, nilai terendah adalah 36, dengan demikian dapat di tentukan nilai R, dengan rumus sebagai berikut:

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$R = 57 - 34$

$R = 23$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$I = R : \text{Jarak Interval}$

$I = 23 : 3$

$I = 7,66$

Setelah Interval diketahui maka, diperoleh kategori jawaban dengan kategori

tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Tinggi : $23 \geq$

Kategori Sedang : 18 – 22

Kategori Rendah : 13 – 17

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN

VARIABEL BEBAS (X) KOORDINASI

NO	KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PRESENTASE(%)
1	Tinggi	$23 \geq$	30	100
2	Sedang	18 – 22	--	
3	Rendah	13 – 17	--	
JUMLAH			30	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi dapat di golongan dalam kategori tinggi adalah sebanyak 30 orang (100), dengan demikian dapat di ketahui bahwa koordinasi yang ada di dinas BAPENDA termasuk termasuk dalam kategory tinggi 100.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Setiap variabel terdiri dari 12 pertanyaan yang disebarakan kepada 30 responden. Dari setiap pertanyaan akan menampilkan jawaban dengan penilaian skala likert dimana semua pertanyaan yang dijawab akan menampilkan bobot nilai.

4.1.3.1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berikut ini adalah tabel yang berisi penjelasan berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Tabel 4.5 Frekuensi Butir Skor X

Alternatif Jawaban												
no item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	40.0%	10	33.3%	8	26.7%	0	0%	0	0%	30	100%
2	10	33.3%	20	66.7%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
3	7	23.3%	13	43.3%	10	33.3%	0	0%	0	0%	30	100%
4	0	0%	5	16.7%	20	66.7%	5	16.7%	0	0%	30	100%
5	0	0%	25	83.3%	0	0%	5	16.7%	0	0%	30	100%
6	0	0%	13	43.3%	17	56.7%	0	0%	0	0%	30	100%
7	3	10.0%	7	23.3%	20	66.7%	0	0%	0	0%	30	100%
8	8	26.7%	2	6.7%	13	43.3%	7	23.3%	0	0%	30	100%
9	5	16.7%	7	23.3%	13	43.3%	5	16.7%	0	0%	30	100%
10	0	0 %	15	50.0%	15	50.0%	0	0%	0	0%	30	100%
11	26	86.7%	4	13.3%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
12	6	20.0%	14	46.7%	10	33.3%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber : Data diolah oleh SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Dari 30 responden, sebanyak 12 responden (40%) memilih sngat setuju untuk pernyataan Pemimpin saya selalu membangun semangat kerja pegawai guna meningkatkan kinerja organisasi sementara 10 responden (33.3%) lainnya memilih setuju dan 8 responden (26.7%) memilih kurang setuju.
2. Dari 30 responden, sebanyak 20 responden (66.7%) memilih sangat setuju untuk pernyataann Pemimpin merupakan panutan saya dalam perusahaan, sementara 10 responden (33.3%) memilih setuju.
3. Dari 30 responden, sebabanyal 13 responden (43.0%) memilih setuju untuk pernyataan Pemimpin saya memiliki kemampuan untuk menciptakan semangat dan motivasi dalam bekerja, sementara 10 responden (33.3%) memilih kuran setuju dan 7 responden (23.3%) memilih sangat setuju
4. Dari 30 responden, sebanyak 20 responden (66.7%) memilih kurang setuju untuk pernyataan Pemimpin saya memberikan motivasi yang membuat saya ingin berkontribusi lebih, sementara 5 responden (16.7%) memilih setuju dan 5 responden (16.7%) memilih tidak setuju.
5. Dari 30 responden sebanyak 25 responden (83.3%) memilih setuju untuk pernyataan Pemimpin saya mampu menyampaikan pesan dengan bahasa yang mudah dimengerti, sementara 5 responden (16.7%) memilih tidak setuju.
6. Dari 30 responden sebanyak 17 responden (56.7%) memilih kurang setuju untuk pernyataan Pemimpin saya berani mengambil risiko yang diperhitungkan demi kebaikan organisasi, sementara 13 responden (43.3%) memilih setuju.

7. Dari 30 responden sebanyak 20 responden (66.7%) memilih kurang setuju untuk pernyataan Pemimpin saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau kelompok sementara itu 7 responden (23.3%) memilih setuju dan 3 responden (10.0%) memilih sangat setuju.
8. Dari 30 responden sebanyak 13 (43.3%) memilih kurang setuju untuk pernyataan Pemimpin saya mampu menjadi contoh (teladan) dalam sikap, etika, dan kerja keras sementara itu 8 responden (26.7%) memilih sangat setuju, 7 responden (23.3%) memilih tidak setuju, dan 2 responden (6.7%) memilih setuju.
9. Dari 30 responden sebanyak 13 (43.3%) memilih kurang setuju untuk pernyataan Pemimpin saya menunjukkan sikap hormat kepada bawahan dan anggota tim, sementara itu 7 responden (23.3%) memilih setuju, 5 responden (16.7%) memilih sangat setuju dan 5 responden (16.7%) memilih tidak setuju.
10. Dari 30 responden sebanyak 15 responden (50.0%) memilih setuju untuk pernyataan . Pemimpin saya mampu mempengaruhi perubahan positif dalam tim atau organisasi sementara 15 (50.0%) memilih kurang setuju.
11. Dari 30 responden sebanyak 26 responden (86.7%) memilih sangat setuju untuk pernyataan Pemimpin saya berpengaruh dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif sementara 4 responden (13.3%) memilih setuju.
12. Dari 30 responden sebanyak 14 responden (46.7%) memilih setuju untuk pernyataan Pemimpin saya mendorong saya untuk berpikir kreatif dan

inovatif dalam pekerjaan, sementara itu 10 responden (33.3%) memilih kurang setuju, 6 responden (20.0%) memilih sangat setuju.

4.1.3.2. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah tabel yang berisi penjelasan berdasarkan jawaban yang di berikan

Respoden terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.6 Frekuensi Butir Skor Y

Alternatif Jawaban												
no item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23.3%	10	33.3%	10	33.3%	3	10.0%	0	0%	30	100%
2	5	16.7%	20	66.7%	5	16.7%	0	0%	0	0%	30	100%
3	0	0%	0	0%	10	33.3%	15	50.0%	5	16.7%	30	100%
4	0	0%	5	16.7%	20	66.7%	5	16.7%	0	0%	30	100%
5	11	36.7%	15	50.0%	4	13.3%	0	0%	0	0%	30	100%
6	23	76.6%	7	23.3%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
7	14	46.7%	10	33.3%	6	20.0%	0	0%	0	0%	30	100%
8	10	33.3%	7	23.3%	13	43.3%	0	0%	0	0%	30	100%
9	17	56.7%	10	33.3%	3	10.0%	0	0%	0	0%	30	100%
10	6	20.0%	14	46.7%	10	33.3%	0	0%	0	0%	30	100%
11	19	63.3%	11	36.7%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
12	6	20.0%	14	46.7%	10	33.3%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber : Data diolah oleh SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Dari 30 responden sebanyak 10 responden (33.3%) memilih setuju untuk pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas yang telah ditetapkan, sementara itu 10 responden (33.3%) memilih kurang setuju, 7 responden (23.3%) memilih sangat setuju, dan 3 responden (10.0%) memilih tidak setuju.
2. Dari 30 responden sebanyak 20 responden (66.7%) memilih setuju untuk pernyataan Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas, sementara itu 5 responden (16.7%) memilih sangat setuju, dan 5 responden (16.7%) memilih kurang setuju.
3. Dari 30 responden sebanyak 15 responden (50.0%) memilih tidak setuju atas pernyataan Saya dapat mempertahankan tingkat produksi kerja meskipun beban kerja meningkat sementara itu 10 responden (33.3%) memilih kurang setuju dan 5 responden (16.7%) memilih sangat tidak setuju.
4. Dari 30 responden sebanyak 20 responden (66.7%) memilih kurang setuju untuk pernyataan Saya dapat menjaga kualitas meskipun dalam kondisi tekanan atau beban kerja tinggi, sementara itu 5 responden (16.7%) memilih setuju dan 5 responden (16.7%) memilih tidak setuju.
5. Dari 30 responden sebanyak 15 responden (50.0%) memilih setuju untuk pernyataan Hasil pekerjaan saya sering mendapat pengakuan atau pujian atas kualitasnya sementara itu 11 responden (36.7%) memilih sangat setuju, dan 4 responden (13.3%) memilih kurang setuju.

6. Dari 30 responden sebanyak 23 responden (73.6%) memilih sangat setuju untuk pernyataan Saya menghindari kesalahan kecil yang dapat memengaruhi hasil akhir, sementara itu 7 responden (23.3%) memilih setuju.
7. Dari 30 responden sebanyak 14 responden (46.7%) memilih sangat setuju untuk pernyataan Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan beberapa tugas sekaligus, sementara itu 10 responden (33.3%) memilih setuju, dan 6 responden (20.0%) memilih kurang setuju.
8. Dari 30 responden sebanyak 13 responden (43.3%) memilih kurang setuju untuk pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa penundaan yang tidak perlu, sementara itu 10 responden (33.3%) memilih sangat setuju, dan 7 responden (23.3%) memilih setuju.
9. Dari 30 responden sebanyak 17 responden (56.7%) memilih sangat setuju untuk pernyataan Saya menghasilkan output yang tinggi dengan usaha dan waktu yang efisien, sementara itu 10 responden (33.3%) memilih setuju, dan 3 responden (10.0%) memilih kurang setuju.
10. Dari 30 responden sebanyak 14 responden (46.7%) memilih setuju untuk pernyataan Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa pelanggaran, sementara itu 10 responden (33.3%) memilih kurang setuju, dan 6 responden (20.0%) memilih sangat setuju.
11. Dari 30 responden sebanyak 19 responden (63.3%) memilih sangat setuju untuk pernyataan Saya mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi selama jam kerja, sementara itu 11 responden (36.7%) memilih setuju.

12. Dari 30 responden sebanyak 14 responden (46.7%) memilih setuju untuk pernyataan Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa pelanggaran, sementara itu 10 responden (33.3%) memilih kurang setuju, dan 6 responden (20.0%) memilih sangat setuju

4.1.4. Tehnik Analisis Data

4.1.4.1. Uji Korelasi Produk Momen

Dapat diketahui tingkat hubungan variabel X dan variabel Y menggunakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan pengukur hubungan dua variabel atau lebih yang dinyatakan sebagai tingkat hubungan (derajat keeratan) antar variabel.

Correlations			
		GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASI A	KINERJA_PEGAWAI
GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	Pearson Correlation	1	.952**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	30	30
KINERJA_PEGAWAI	Pearson Correlation	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	30	30

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 2025

hasil dari uji korelasi data hubungan x dengan y yang sangat kuat dengan nilai interpretasi

dengan x yang mempunyai nilai 0.952 dan y dengan nilai 0.952 dan memiliki hubungan yang signifikan pada kedua variabel tersebut.

Tabel 4. 1 Interval Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber (Sugiyono 2018)

4.1.4.2. Uji signifikan

Uji t dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-1.994	3.006		-.663	.513
GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONA	1.075	.065	.952	16.513	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data diolah oleh SPSS 2025

Hasil pengujian pada tabel di atas dapat di jelaskan di peroleh t hitung untuk variabel x sebesar kurang dari 0.01 itu bisa di katakan variabel yang signifikan dan ini sangat berpengaruh kepada variabel x, maka dengan demikian

dapat di katakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu Jika pimpinan dinas BAPENDA Serdang Bedagai memiliki gaya kepemimpinan yang tranformasional dimana dikenal dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan menumbuhkan komitmen yang kuat pada anggota tim agar menciptakan kerja sama yang baik antar bawahan dan pimpinan, dimana hal tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam menciptakan visi dan misi perusahaan tetap berjalan dengan baik dan professional.

4.1.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau adalah metode stastistik yang di gunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat di jelaskan oleh variabel independen dalam sebuah model regresi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.904	2.50035

a. Predictors: (Constant),
GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONA

Sumber : Data diolah oleh SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi x dengan merujuk pada nilai R-Square sebesar 0.907 atau 90.7 %. Menurut Gozali (2021) apabila nilai R-Square sebesar 0.907 dikatagorikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan kinerja pegawai.

4.1.4.3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Gaya Kepemimpinan transformasional (X1), dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.994	3.006		.663
	GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	1.075	.065	.952	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data diolah oleh SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas koefisien regresi variabel x sebesar 1.075, hal ini menunjukkan bahwa variabel x mempunyai regresi positif yang berarti setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan y sebesar 1.075. maka dari itu gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang meningkat. Dan jika di tingkatkan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0.952.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui dan dijelaskan bahwa kinerja pegawai memiliki keterikatan dan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional di kantor tersebut. Pemimpin memiliki keterikatan dan mempengaruhi pegawai dengan baik sehingga para pegawai memberikan seluruh kemampuan yang menginspirasi, berkarisma dan menciptakan lingkungan kondusif. Bagaimanapun juga kemampuan dan keterampilan pemimpin adalah faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang begitu efektif dan efisien.

Kepemimpinan yang efektif dalam hubungannya dengan bawahannya merupakan pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di laksanakan oleh peneliti maka dapat di simpulkan :

Berdasarkan hasil dari uji korelasi data hubungan x dengan y yang sangat kuat dengan nilai interprestasi dengan x yang mempunyai nilai 0.952 dan y dengan nilai 0.952 dan memiliki hubungan yang sinifikan pada kedua variabel tersebut. Berdasarkan tabel di atas koefisien regresi variabel x sebesar 1.075, hal ini menunjukkan bahwa variabel x mempunyai regreasi positif yang berarti setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkat y sebesar 1.075. maka dari itu gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui dan dijelaskan bahwa kinerja pegawai memiliki keterikatan dan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional di kantor tersebut. Pemimpin memiliki keterikatan dan mempengaruhi pegawai dengan baik sehingga para pegawai memberikan seluruh kemampuan yang menginspirasi, berkarisma dan menciptakan lingkungan kondusif. Bagaimanapun juga kemampuan dan keterampilan pemimpin adalah faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang begitu efektif dan efisien. Dalam hal ini juga hasil dari atas nilai koefisien determinasi x dengan merujuk pada nilai R-Square sebesar 0.907 atau 90.7 %. apabila nilai R-Square sebesar 0.907 dikatagorikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan kinerja pegawai. Hasil

pengujian pada tabel di atas dapat di jelaskan di peroleh t hitung untuk variabel x sebesar kurang dari 0.01 itu bisa di katakan variabel yang signifikan dan ini sangat berpengaruh kepada variabel x, maka dengan demikian dapat di katakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan, maka dapat di ajukan saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan sudah cukup baik sehingga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas BAPENDA, tetapi dengan demikian pemimpin diharapkan untuk bisa memberikan motivasi untuk para pegawai yang tidak terlibat langsung dalam pengambilan keputusan.
2. Dalam menjaga komunikasi dan kerja sama antar tim pemimpin diharapkan lebih memberikan perhatian seperti menerima masukan dan kritikan dari para pegawai untuk dapat menciptakan lingkungan yang nyaman.
3. Untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai dibutuhkan kinerja pegawai. Diharapkan pemimpin dapat memberikan dukungan untuk perkembangan karir para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darwanto, Marchellin Diajeng and Yohanson, A.K S.Ag., M. . (2022). Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkkPENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UIP3B SUMATRA UPT TANJUNG KARANG BANDAR LAMPUNG. *Suparyanto Dan Rosad*, 1–13. <http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf>
- Hipo, S. (2015). Ragam Dan Prosedur Tindakan Penelitian. *Ragam Dan Prosedur Tindakan Penelitian*, 49–56.
- Ii, B. A. B., Gaya, P., & Transformasional, K. (2016). *BAB II LANDASAN TEORI 2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional 2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional*.
- Ilat et al. (2018). faktor - faktor kinerja SIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 144–160.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Kusuma, T. Y. (2019). Kinerja Karyawan Pada Pkpu (Pos Keadilan Peduli Ummat) Human Initiative Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam. *State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau*, 1–23. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/14777>
- Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Economic Edu*, 4(2), 172–178. <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>

- Nasir, M. S. (2019). Analisis Sumber-Sumber Pendapatan Asli Daerah Setelah Satu Dekadeotonomi Daerah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 2(1), 30. <https://doi.org/10.14710/jdep.2.1.30-45>
- Rahma, L. (Universitas P. I. (2019). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8–9.
- Rimbani, R. M. (2017). *Dampak Subsidi Kesehatan Terhadap Pengeluaran Biaya Kesehatan Keluarga Miskin Studi Kasus Pada Masyarakat Penerima Bantuan Iuran di Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat*. 20–32. [http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB%20III.pdf)
- Rochaman, R. F. (2020). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung*.
- Suparyanto dan Rosad. (2015). Kajian Teoritis. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Tobari, V. S. (2017). Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Volume 1, No. 1, Juli-Desember 2017. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 2(2), 233–255. The Value of Pancasila, National Insight, PPKn Subject
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	:Draf Wawancara Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran II	:SK- 1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran III	:SK- 2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran IV	: SK- 3 Permohonan Proposal Skripsi
Lampiran V	: SK- 4 Undangan Seminar Proposal
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian Universitas
Lampiran VII	: Surat Terima Dinas
Lampiran VIII	: Surat Selesai Riset
Lampiran IX	: Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran X	: LoA Jurnal
Lampiran XII	: Dokumentasi

Kepemimpinan Transformasional

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Inspirasi						
1	Pemimpin saya selalu membangun semangat kerja pegawai guna meningkatkan kinerja organisasi.					
2	Pemimpin merupakan panutan saya dalam perusahaan.					
3	Pemimpin saya memiliki kemampuan untuk menciptakan semangat dan motivasi dalam bekerja.					
Karisma						
4	Pemimpin saya memberikan motivasi yang membuat saya ingin berkontribusi lebih.					
5	Pemimpin saya mampu menyampaikan pesan dengan bahasa yang mudah dimengerti.					
6	Pemimpin saya berani mengambil risiko yang diperhitungkan demi kebaikan organisasi.					
Teladan						
7	Pemimpin saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau kelompok.					
8	Pemimpin saya mampu menjadi contoh (teladan) dalam sikap, etika, dan kerja keras.					
9	Pemimpin saya menunjukkan sikap hormat kepada bawahan dan anggota tim.					
Mempengaruhi						
10	Pemimpin saya mampu mempengaruhi perubahan positif dalam tim atau organisasi.					
11	Pemimpin saya berpengaruh dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.					
12	Pemimpin saya mendorong saya untuk berpikir kreatif dan					

	inovatif dalam pekerjaan.					
--	---------------------------	--	--	--	--	--

Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas yang telah ditetapkan.					
2	Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas.					
3	Saya dapat mempertahankan tingkat produksi kerja meskipun beban kerja meningkat.					
Kualitas						
4	Saya dapat menjaga kualitas meskipun dalam kondisi tekanan atau beban kerja tinggi					
5	Hasil pekerjaan saya sering mendapat pengakuan atau pujian atas kualitasnya.					
6	Saya menghindari kesalahan kecil yang dapat memengaruhi hasil akhir.					
Efisiensi						
7	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan beberapa tugas sekaligus.					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa penundaan yang tidak perlu.					
9	Saya menghasilkan output yang tinggi dengan usaha dan waktu yang efisien.					
Disiplin						
10	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa					

	pelanggaran.					
11	Saya mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi selama jam kerja.					
12	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa pelanggaran.					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMFINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1312/SK/2014, 97,88 KIPRO 2022
Pusat Administrasi Jalan Muhtar Baer No. 3 Medan 20233 Telp. (061) 6621400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621900
@umsumedan @umsumedan @umsumedan @umsumedan @umsumedan @umsumedan @umsumedan @umsumedan @umsumedan @umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSetujuan
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 30 Oktober 2024

Assalamu alaikum wa. wa.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU:

Nama Lengkap : Hanifa Permata Sari
NPM : 2103100076
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
SKS diperoleh : 124.0 SKS, IP Kumulatif 36.2

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	<u>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai Dalam program peningkatan PAD Sektor Pajak Di Kantor Dinas BAPENDA Sordang Bedagai</u>	<u>30/10 2024</u> <u>Aa f.</u>
2	<u>Efektivitas Pelayanan Prima Dalam meningkatkan Kepuasan Masyarakat Di Dinas Kesehatan Kota Medan</u>	
3	<u>Analisis Gaya Kepemimpinan Persuasif Dalam Mengoptimalkan Kinerja pegawai Di Dinas Sosial</u>	

Bersama permohonan ini saya lampirkan:

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan,

2. Daftar Kejuruan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu. Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Berkas dan Ketua Program Studi:

Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 30 Oktober 2024

Ketua

Program Studi

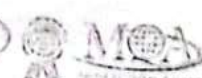
ANANDA MILYARDIKA
NIDN

Pemohon

Hanifa Permata Sari
Desen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi

DEDI AMRIZAL
NIDN: 010097201

002 Dr. Dedi Amrizal





UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1912/SK/BAK-PT/Ak KP-PT/X/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622499 - 66224567 Fax (061) 6625474 - 6631603
Email: info@umsu.ac.id halp@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id

Sk-2

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
Nomor : 1978/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/IL3 AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal: 30 Oktober 2024, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa untuk mahasiswa sebagai berikut

Nama mahasiswa : **HANIFA PERMATA SARI**
N P M : 2103100076
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PROGRAM PENINGKATAN PAD SEKTOR PAJAK DI KANTOR DINAS BAPENDA SERDANG BEDAGAI**
Pembimbing : **DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 002.21.310 tahun 2024.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 30 Oktober 2025.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 04 Djumadil Awwal 1445 H
06 November 2024 M



Lampiran

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan,

CS Disipital dengan CiteSpace

Dekan,

Dr. ARIEN SA'ATH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0030017402



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengirim surat ke agar disetujui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Muktihar Bazzi No. 3 Medan 20233 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fislip.umsu.ac.id> ✉ fislip@umsu.ac.id 📠 umsumedan 📠 umsumedan 📠 umsumedan 📠 umsumedan

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 15 Januari 2025

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Hanifa Permata Sari
N P M : 2103100076
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) Nomor: 1978/ISK/IL3-AU/UMSU-03/F/2024 tanggal 30 Oktober 2024 dengan judul sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap
Linerja Pegawai Dalam Program Peningkatan PAD Sektor
Pajak Di Kantor Dinas Baperda Lembang Bandung

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Persetujuan Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK - 1);
2. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-2);
3. DKAM/ Transkrip Nilai Sementara yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester I s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kunjungan Peninjau Seminar Proposal;
8. Semua berkas difotocopy rangkap 1 dan dimasukkan ke dalam MAP berwarna BIRU;
9. Proposal Tugas Akhir Mahasiswa yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Diketahui oleh Ketua
Program Studi

(Ananda Mahardika Lestari)
NIDN: 0221106701

Menyetujui
Pembimbing

(Dr. Dedi Hidayat M.Si)
NIDN: 01097201

Pemohon,

(Hanifa Permata Sari)



150 UNDILL 3 ALUMINUM-03/F/2025

Figure 2. *Effect of temperature on the rate of*

ANANDA MAHARDIKA, S.Sc., M.Sc.



Mailing 15-R-060 (S&B H
15-March-2005 W)


(JANICE FRIED CR. KENNETH SALEM, MPP.)




PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
BADAN PENDAPATAN DAERAH

Jl. Negara No. 300 Sei Rampah, Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20995
Telepon 0621 - 41009, laman bapenda.serdangbedagai.go.id
Pos-el bapendaserdangbedagakab@gmail.com

Sei Rampah, 15 Agustus 2025

Nomor : 16.34/071/692/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : **Persetujuan Izin Penelitian Mahasiswa**

Yth : Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
di -
Tempat

Menindaklanjuti Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor 1472/KET/IL3.AU/UMSU-03/F/2025 tanggal 14 Agustus 2025 Perihal Mohon Dibenarkan Izin Penelitian Mahasiswa

Berkaitan hal tersebut di atas, dapat disampaikan bahwa pada prinsipnya Kami tidak keberatan untuk Peneliban Bagi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik mulai tanggal 15 Agustus 2025 s.d 20 Agustus 2025 sebanyak 1 (Satu) orang Mahasiswa yaitu :

No.	Nama	L/P	NPM	Program Studi	Judul Penelitian
1	HANIFA PERMATA SARI	P	2103100076	Ilmu Administrasi Publik	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Program Peningkatan PAD Sektor Pajak di Kantor Badan Pendapatan Daerah Sedang Bedagai

Dengan ketentuan akan mematuhi seluruh ketentuan dan peraturan yang berlaku pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai

Demikian disampaikan, untuk urusan selanjutnya



KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

SRI RAHMAYANI, S. Sos., M. Si
PEMBINA TK. I
NIP. 19810727 200502 2 003

Tembusan :



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
BADAN PENDAPATAN DAERAH

Jl. Negara No. 300 Sei Rampah, Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20995
Telepon 0621 – 41009, laman bapenda.serdangbedagikaab.go.id
Pos-el bapendaserdangbedagikaab@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 18.34 / 071/ 693/ 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : **SRI RAHMAYANI, S. Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Badan
Instansi : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : **HANIFA PERMATA SARI**
NPM : 2103100076
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah selesai melaksanakan penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai terhitung mulai tanggal 15 Agustus 2025 sampai dengan 20 Agustus 2025 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul " **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Program Peningkatan PAD Sektor Pajak di Kantor Badan Pendapatan Daerah Sedang Bedagai**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan dibenkan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



**KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

SRI RAHMAYANI, S. Sos., M.Si
PEMBINA Tk.1
NIP. 19810727 200502 2 003

Tembusan

1. Bupati Serdang Bedagai
2. Wakil Bupati Serdang Bedagai
3. P. J Sekretaris Daerah Kabupaten Serdang Bedagai

