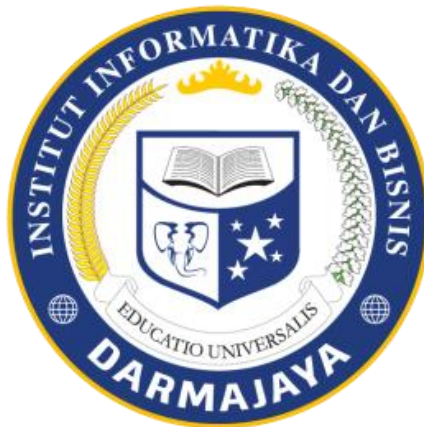


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK  
TERHADAP PRESTASI TINGKAT NASIONAL  
MARCHING BAND DI BANDAR LAMPUNG LAMPUNG**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

**M IRFAN DEWANTARA  
1512110371**

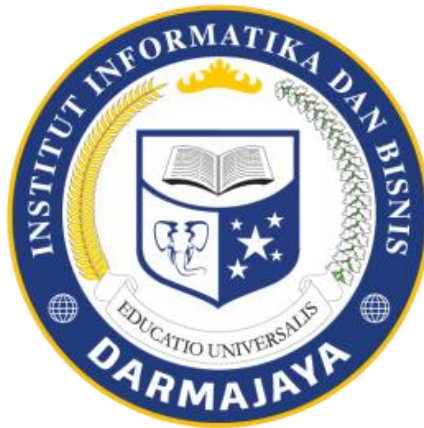
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK  
TERHADAP PRESTASI TINGKAT NASIONAL  
MARCHING BAND DI BANDAR LAMPUNG LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI**

**Pada  
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

**M IRFAN DEWANTARA  
1512110371**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**



### PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 16 September 2019



**M IRFAN DEWANTARA**  
**NPM. 1512110371**



## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI TINGKAT NASIONAL MARCHING BAND DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **M IRFAN DEWANTARA**


N P M : **1512110371**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.

Menyetujui :

Pembimbing

  
**Zuriana, S.E., M.M.**

**NIK. 380502**

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

  
**Aswin, S.E., M.M.**

**NIK. 10190605**



## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 05 September 2019, di ruang G.1.5 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI TINGKAT NASIONAL MARCHING BAND DI BANDAR LAMPUNG"**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **M Irfan Dewantara**

NPM : **1512110371**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc.** - Ketua Sidang

2. **Muphrihan Thaib, S.Sos., M.M.** - Anggota

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

**Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc.**

NIR 20040419



## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karyaku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.*

*Kedua orangtuaku Bapak Sumadi dan Ibu Yuli Ida Maryani yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku.*

*Adikku Valda Artamevia yang sangat aku sayangi.*

*Sahabat seperjuangan saat kuliah Monica Karuwana, Rasyid Kurniawan, Bagus Rudiyanto dan Angguran Family yang selalu membantu, menemani, mengajari, dan berjuang bersama-sama saat kuliah dari semester awal hingga semester akhir.*

*Pembimbingku Zuriana, S.E., M.M yang aku sayangi dan aku hormati.*

*Teman angkatan 2015 tercinta khususnya jurusan Manajemen.*

*Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.*

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 28 Februari 1998 sebagai anak sulung dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Sumadi dan Ibu Yuli Ida Maryani

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Negeri 1 Sawah Lama Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP KARTIKA II-2 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2012, dan selanjutnya melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 10 Bandar Lampung dan pada Tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

## **MOTO**

*”Hiduplah seolah olah akan hidup selamanya, dan beribadahlah seolah olah akan mati besok”*

*(Rasulullah SAW)*

*“Jangan takut sendiri jika kau benar karena sesungguhnya yang benar tidak akan pernah sendirian”*

*(M Irfan Dewantara)*



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI TINGKAT NASIONAL PERSATUAN DRUM BAND INDONESIA (PDBI) DI BANDAR LAMPUNG**

**Oleh :M Irfan Dewantara**

Penelitian ini dilakukan di Persatuan Drum Band Indonesia Bandar Lampung tepatnya di SMAN 10, MAN 1, dan SMP Kartika II-2 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode komperatif yaitu menggunakan *analisis regresi linier berganda*, sebagai alat analisis nya menggunakan SPSS 20 *for windows*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 174 orang pemain Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung dengan jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 87 orang yang diambil dengan *teknik purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung, terdapat Pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan drum Band Indonesia di Bandar Lampung, terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Prestasi**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND INTRINSIC MOTIVATION ON THE NATIONAL LEVEL ACHIEVEMENT OF THE INDONESIAN DRUM BAND (PDBI) ASSOCIATION IN BANDAR LAMPUNG**

**By:**  
**M Irfan Dewantara**

This research was conducted at the Indonesian Drum Band Association Bandar Lampung precisely at SMAN 10, MAN 1, and SMP Kartika II-2 Bandar Lampung. The objective of the study was to determine the effect of transformational leadership style and intrinsic Motivation on Marching Band National Level Achievements in Bandar Lampung. The type of research used in this study was the quantitative research with a comparative method using the multiple linear regression analysis, as the analysis tool using SPSS 20 for windows. The population of this research was 174 people from the Indonesian Drum Band Association in Bandar Lampung with the total sample of 87 people taken by the *purposive sampling* technique. The results of this study found that there was an effect between the transformational leadership styles on the national level achievement of the Indonesian Drum Band Association in Bandar Lampung, there was an effect between the intrinsic motivation on the National Level Achievement of the Indonesian Drum Band Association in Bandar Lampung, there was an effect between the transformational leadership styles and the intrinsic motivation on the achievement of the national level of the Indonesian Drum Band Association in Bandar Lampung.

**Keywords: Transformational Leadership Style, Intrinsic Motivation, and  
Achievement**

## **PRAKATA**

**Assalamualaikum wr.wb.**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI TINGKAT NASIONAL PERSATUAN DRUM BAND INDONESIA (PDBI) DI BANDAR LAMPUNG.**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya sekaligus penguji dua dalam siding skripsi.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M.S. selaku Wakil rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda S.E.,M.Sc selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

8. Ibu Zuriana, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
9. Bapak Stefanus Rumangkit S.E.,M.Sc Selaku penguji satu dalam sidang skripsi.
10. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
11. Kedua orang tua Bapak Sumadi dan Ibu Yuli Ida Maryani beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.
12. Para sahabatku rekan – rekan seperjuangan angkatan 2015.
13. Almamaterku IIB Darmajaya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar Lampung, 16 September 2019

**Penulis**

**M Irfan Dewantara**  
**NPM. 1512110371**



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO .....	viii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	x
PRAKATA .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian .....	8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian.....	8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian .....	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian.....	8

1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penelitian.....	10

## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Prestasi .....	13
2.1.1 Pengertian Prestasi.....	13
2.1.2 Macam-macam Prestasi .....	14
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Prestasi.....	15
2.1.4 Indikator Prestasi .....	15
2.2 Gaya Kepemimpinan .....	16
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	18
2.2.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	20
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	21
2.3 Motivasi .....	21
2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik.....	22
2.3.2 Faktor-faktor Motivasi Intrinsik .....	23
2.3.3 Tujuan Motivasi Intrinsik .....	24
2.3.4 Indikator Motivasi Intrinsik .....	24
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
2.5 Kerangka Pemikiran .....	27
2.6 Hipotesis .....	26
2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi .....	28
2.5.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi .....	29

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi .....	30
---	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Sumber Data .....	33
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Variabel Penelitian.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	38
3.7 Uji Prasyaratan Instrumen .....	40
3.7.1 Uji Validitas .....	40
3.7.2 Uji Reabilitas .....	41
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	42
3.8.1 Uji Normalitas.....	42
3.8.2 Uji Linearitas .....	42
3.8.3 Uji Moltikolinearitas.....	43
3.9 Metode Analisis Data .....	43
3.9.1 Regresi Linier Berganda .....	43
3.10 Pengujian Hipotesis .....	44
3.10.1 Uji T.....	44

3.10.2 Uji F .....	45
--------------------	----

# **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data .....	47
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	47
4,1,2 Deskripsi Jawaban Responden .....	49
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	54
4,2,1 Hasil Uji Validitas .....	54
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....	58
4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
4.3.2 Hasil Uji Linearitas.....	59
4.3.3 Hasil Uji Moltikolinearitas .....	60
4.4 Hasil Metode Analisis Data .....	61
4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda .....	61
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	63
4.5.1 Hasil Uji T .....	63
4.5.2 Hasil Uji F .....	64
4.6 Pembahasan .....	66
4.4.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi .....	66
4.4.2 Pembahasan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi .....	67
4.4.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi .....	68



## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan.....	69
5.2 Saran .....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Prestasi tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung ..	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert .....	34
Tabel 3.2 Jumlah Pemain Marching Band di Bandar Lampung yang telah mengikuti Perlombaan Tingkat Nasional .....	36
Tabel 3.3 Dimensi Oprasional Variabel .....	38
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai R .....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Mengikuti .....	48
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional . .....	49
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik .....	50
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi .....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi.....	56
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r .....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas .....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Moltikolinearitas.....	61

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi .....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary .....	62
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Coefficients <sup>a</sup> .....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji F .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 KerangkaPemikiran.....	27



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Tabulasi
Lampiran 3	Karakteristik Responden
Lampiran 4	Jawaban Kuisisioner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
Lampiran 5	Jawaban Kuisisioner Variabel Motivasi Intrinsik
Lampiran 6	Jawaban Kuisisioner Variabel Pretasi
Lampiran 7	Uji Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan Trasformasional
Lampiran 8	Uji Validasi Variabel Motivasi Intrinsik
Lampiran 9	Uji Validasi Variabel Prestasi
Lampiran 10	Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
Lampiran 11	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik
Lampiran 12	Uji Reliabilitas Variabel Prestasi
Lampiran 13	Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
Lampiran 14	Uji Normalitas Variabel Motivasi Intrinsik
Lampiran 15	Uji Normalitas Variabel Prestasi
Lampiran 16	Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
Lampiran 17	Uji Linearitas Variabel Motivasi Intrinsik
Lampiran 18	Uji Moltikolinearitas
Lampiran 19	Uji Linier Berganda
Lampiran 20	UjiT
Lampiran 21	UjiF

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri, oleh karena itu, manusia selalu berkelompok dengan sesama manusia agar dapat memenuhi kebutuhannya. Sebagian besar orang berpendapat bahwa kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Dan kebutuhan tersebut akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam sebuah organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan agama, ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, seperti sumber daya alam, dan teknologi. Maka, manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan organisasi, individu yang berkualitas adalah individu yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi/pihak pihak yang terkait. Sama halnya dalam sebuah unit marching band apabila dihuni oleh individu yang berkualitas maka kemungkinan besar akan meraih prestasi yang terbaik.

Marching Band adalah sekelompok barisan orang yang memainkan satu atau beberapa lagu dengan menggunakan sejumlah kombinasi alat musik (tiup dan perkusi) secara bersama-sama. Marching band bermula dari tradisi purba sebagai kegiatan yang dilakukan oleh beberapa musisi yang bermain musik secara bersama-sama dan dilakukan sambil berjalan untuk mengiringi suatu perayaan ataupun festival. Seiring dengan perjalanan waktu, marching band berevolusi menjadi lebih terstruktur dalam kemiliteran pada masa-masa awal era Negara/kota. Bentuk inilah yang menjadi dasar awal marching militer yang kemudian menjadi awal munculnya marching band seperti saat ini.

Saat ini penampilan marching band merupakan kombinasi dari permainan musik (tiup, dan perkusi) serta aksi baris-berbaris dari pemainnya. Umumnya, penampilan marching band dipimpin oleh satu atau dua orang Komandan Lapangan dan dilakukan baik di lapangan terbuka maupun lapangan tertutup dalam barisan yang membentuk formasi dengan pola yang senantiasa berubah-ubah sesuai dengan alur koreografi terhadap lagu yang dimainkan, dan diiringi pula dengan aksi tarian yang dilakukan oleh sejumlah pemain bendera. Dalam 1 unit marching band biasanya dipimpin oleh beberapa orang pelatih sesuai kebutuhan unit tersebut. Pelatih yang berkompeten akan melahirkan sebuah band yang berkualitas, sebaliknya pelatih yang kurang kompeten akan sulit untuk melahirkan band yang berkualitas.

Di Indonesia, budaya marching band merupakan pengembangan lebih lanjut atas budaya drum band yang sebelumnya berada di bawah naungan organisasi PDBI (singkatan dari "Persatuan Drum Band Indonesia") yang dibina oleh Menpora (singkatan dari "Menteri pemuda dan olahraga"). marching band lahir sebagai kegiatan yang memfokuskan penampilan pada permainan musik dan visual secara berimbang, berbeda dengan drum band yang lebih memfokuskan sebagai

kegiatan olahraga. Dalam perkembangannya, marching band di Indonesia banyak mengadaptasikan variasi teknik-teknik permainan yang digunakan oleh unit marching band di Amerika, khususnya pada instrumen perkusi. Hal ini membuat corak permainan dalam penampilan marching band menjadi lebih mudah dibedakan dari corak penampilan drum band. Berkembangnya marching band di Indonesia sudah tidak bisa dipungkiri lagi termasuk di Provinsi Lampung yang kini sedang berkembang dengan pesat. Mulai dari SD, SMP, SMA, bahkan pemerintahan di Provinsi Lampung ini sudah banyak yang memiliki unit marching band untuk mengikuti berbagai acara seperti festival dan perlombaan atau bahkan hanya sebagai ekstrakurikuler tetap. Tercatat jumlah marching band di Provinsi Lampung sebanyak 14 unit marching band diantaranya sebanyak 6 unit marching yang bertempat di Bandar Lampung. Sama halnya dengan cabang olahraga yang lain berbagai perlombaan sering diadakan baik tingkat daerah, provinsi, bahkan nasional. Dalam kurun waktu setahun setidaknya di Provinsi Lampung terdapat setidaknya 2 kali perlombaan tingkat provinsi dan 1 kali tingkat nasional yang bisa diikuti. Perlombaan ini yang digunakan apakah ada sebuah marching band memiliki prestasi yang memuaskan atau tidak.

Prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan dan juga sebagainya baik itu dibidang pendidikan, olahraga, maupun pekerjaan. Prestasi akan tercapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan porsinya masing-masing. Dalam hal ini prestasi dapat diukur melalui perlombaan yang diikuti mendapatkan sebuah juara/penghargaan. Karena tujuan sebenarnya dari terbentuknya sebuah unit marching band adalah mendapatkan prestasi yang setinggi tingginya baik itu berupa trofi juara ataupun respon positif dari penikmat marching band itu sendiri. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai prestasi tingkat nasional persatuan drum band Indonesia di Bandar Lampung:

**Tabel 1.1**  
**Prestasi tingkat Nasional Marching Band (PDBI) di Bandar Lampung**

No	Nama Unit Marching Band	Nama Perlombaan	Juara	Target
1.	Kartika Lokananta	Pra Kejurnas 2015 di Bekasi	3	1
2	Kartika Lokananta	Palembang Marching Band Competition 2015 di Palembang	-	3
3	Citra Bahana Madaliyansah	Kejurnas Indonesia 2017 di Lampung	-	3
4	Gita Musika	Kejurnas Indonesia 2017 di Lampung	-	3

*Sumber : Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung, 2018*

Melalui tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa prestasi marching band di Provinsi Lampung dapat dikatakan sangatlah minim. Hal ini dibuktikan dengan data perlombaan tingkat Nasional yang diikuti mengalami krisis prestasi setelah perlombaan Pra Kejurnas 2015 di bekasi. Dalam dunia marching band prestasi yang didapatkan bukanlah suatu kebetulan melainkan didapat melalui kerja sama berbagai pihak seperti staf unit, pemerintah, pelatih, dan yang paling penting adalah anggota/pemain marching band itu sendiri. Kerja sama tersebut berdampak pada prestasi unit marching band tersebut secara langsung dan mempengaruhi nama baik Provinsi Lampung secara tidak langsung.

Prestasi akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas/tanggung jawab yang diberikan. Prestasi akan tercapai tidak serta merta tanpa dukungan dari berbagai faktor interen sebuah organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi seperti, lingkungan, tingkat kepuasan, gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, dan budaya-budaya organisasi. Prestasi sebuah organisasi sejatinya tidak bisa terlepas dari apakah ada pemimpin tersebut menjalankan nilai kepemimpinan atau yang biasa disebut gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Rivai (2014, p.42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Faktor – faktor seorang pemimpin dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dimiliki dapat dilihat dari kemampuan personal, kemampuan ini berasal dari apa yang telah di miliki sejak lahir dan terus berkembang dengan adanya pola pendidikan kepemimpinan yang didapatkan dilingkungannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh sebagai proses mengontrol, pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan seapakah ada telah direncanakan. Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi bawahannya.

Hal yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh sebagian besar pelatih marching band di Bandar Lampung dalam mengendalikan bawahannya menggunakan jenis gaya kepemimpinan yang terbilang cukup tepat yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Kendra (2013) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi dengan cara berperan secara langsung untuk membantu bawahan dalam menjalankan tugas dan memberikan motivasi. Hal tersebut terlihat pada saat latihan dimana pelatih yang bersemangat dalam menyampaikan visi dan materi secara langsung kepada para anggota marching band dengan baik. Namun dengan gaya kepemimpinan yang cukup tepat tersebut namun masih memberikan hasil yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau dengan kata lain terdapat kesenjangan penelitian (gap) yaitu dalam perlombaan tingkat Nasional PDBI di Bandar Lampung masih belum mencapai target yang diharapkan.

Hal lain yang terjadi pada Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung yang berpengaruh pada prestasi yang didapat ditingkat Nasional ialah mengenai motivasi. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang rangsangannya berasal dari dalam tanpa campur tangan orang luar. Menurut Suwatno (2011, p.175) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Elemen-elemen dari motivasi intrinsik adalah ketertarikan pada pekerjaan, keinginan

untuk berkembang, senang pada pekerjaannya, menikmati pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang terjadi karena adanya rangsangan dari luar. Elemen-elemen yang terdapat pada motivasi ekstrinsik adalah ketertarikan terhadap tugas, evaluasi, efisiensi, uang dan penghargaan lainnya, menghindari hukuman dari atasan. Dalam studi kasus ini motivasi intrinsik merupakan faktor yang penulis ambil dikarenakan yang terjadi pada Persatuan Drum Band di Bandar Lampung memiliki motivasi intrinsik yang baik. Hal ini dapat dilihat dari antusiasme dari para pelatih, pemain, dan elemen-elemen marching band tersebut untuk mengikuti perlombaan tingkat Nasional maupun tingkat Provinsi. Namun terdapat kesenjangan penelitian (gap) antara motivasi intrinsik yang baik (harapan) tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi di perlombaan Nasional. Kenyataannya dalam perlombaan PDBI di Bandar Lampung masih belum mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berkemungkinan dapat mempengaruhi prestasi suatu unit marching band. Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan wawancara dan pencarian data dengan pihak yang terkait terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya prestasi yang rendah walaupun memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi intrinsik yang baik. Sementara itu prestasi yang rendah akan menyebabkan tujuan dari unit marching band pun tidak tercapai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap prestasi persatuan drum band Indonesia di Bandar Lampung terutama prestasi tingkat Nasional. Maka berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI TINGKAT NASIONAL PERSATUAN DRUM BAND INDONESIA DI BANDAR LAMPUNG”**.



## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi tingkat nasional marching band di Bandar Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat nasional marching band di Bandar Lampung ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat nasional marching band di Bandar Lampung ?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

### 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah pemain marching band di Bandar Lampung yang sudah pernah mengikuti perlombaan tingkat Nasional.

### 1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan prestasi marching band.

### 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah unit marching band di Bandar Lampung yang telah mengikuti perlombaan tingkat nasional.

### 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November sampai Februari.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Institut Informatika & Bisnis Darmajaya. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi tingkat nasional marching band di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat nasional marching band di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat nasional marching band di Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Darmajaya dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **I. Bagi Peneliti**

- a. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan organisasi.
- b. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

## II. Bagi Unit Marching Band di Bandar Lampung

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk meraih prestasi yang lebih baik di tingkat Nasional.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

#### **BAB I :PENDAHULUAN**

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat Nasional marching band di Bandar Lampung.

#### **BAB II :LANDASAN TEORI**

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat Nasional marching band di Bandar Lampung.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data mengenai

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat Nasional marching band di Bandar Lampung.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab empat berisi uraian tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat Nasional marching band di Bandar Lampung

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab lima ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap prestasi tingkat Nasional marching band di Bandar Lampung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan lain yang dijadikan sebagai referensi

#### **LAMPIRAN**

Bagian ini berisi kuisioner penelitian dan data tentang penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Prestasi**

Untuk mencapai tujuan unit marching band secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan pelatih dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemampuan para pemain/anggota sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pelatih tersebut. Keberhasilan suatu unit marching band dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari seorang pelatih dalam memimpin, dengan adanya kualitas yang baik dari seorang pelatih diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan unit marching band dalam mencapai tujuannya.

##### **2.1.1 Pengertian Prestasi**

Prestasi merupakan suatu hasil usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Seseorang dianggap berprestasi jika mereka telah meraih apa yang telah diusahakan, baik melalui belajar, bekerja ataupun lewat kompetisi, dan lain sebagainya. Menurut Mangkunegara (2012:9) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi dapat dicapai oleh setiap orang apabila telah melakukan segala upaya dengan memanfaatkan kemampuan intelektual, emosional, spiritual, dan ketahanan diri dalam berbagai aspek kehidupan. Pada umumnya orang yang sukses adalah orang yang memiliki suatu kelebihan kemampuan yang tidak dimiliki oleh orang lain. Orang yang berprestasi merupakan orang yang mampu mengoptimalkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sebagai orang yang memiliki potensi diri, kita harus bersikap

realistis bahwa tidak ada suatu prestasi yang diperoleh tanpa kerja keras. Banyak para atlet yang menginginkan prestasi di tingkat dunia. Oleh karena itu, mereka selalu bekerja keras dalam berlatih untuk meningkatkan kemampuannya. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi.

### **2.1.2 Macam-Macam Prestasi**

Setiap usaha akan menghasilkan suatu prestasi yang bermanfaat untuk meningkatkan status sosial dalam kehidupan. Akan tetapi juga ada yang memperoleh prestasi sangat minim. Hal ini dikarenakan dalam usaha yang dilakukan kurang optimal dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki. Sebutkan macam-macam prestasi yang diperoleh setiap orang dari usaha yang dilakukan. Prestasi yang dicapai setiap orang dalam setiap usaha ada berbagai prestasi, yaitu antara lain:

- a) Prestasi belajar, merupakan hasil yang dicapai dari seorang pelajar dalam usaha belajarnya,
- b) Prestasi kerja, merupakan hasil yang dicapai seorang pekerja dari usaha kerja yang dilakukan,
- c) Prestasi seni, merupakan hasil yang diperoleh seseorang melalui usaha olah seninya,
- d) Prestasi olahraga, merupakan suatu prestasi yang diperoleh seorang olahragawan melalui kompetisi olah raga,
- e) Prestasi lingkungan hidup, merupakan suatu prestasi yang diperoleh melalui usaha penyelamatan lingkungan hidup.

### **2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi**

Tujuan penilaian prestasi pegawai terdiri dari dua tujuan yaitu : tujuan pokok penilaian prestasi adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khususnya, yaitu sebagai alat evaluasi dan pengembangan.(Simamora, 2004: 421).

Menurut Handoko terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut : Martoyo (2007: 94)

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidakakuratan informasional
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan eksternal

### **2.1.4 Indikator Prestasi**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), indikator prestasi kerja adalah:

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

## 2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

## 3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban seseorang melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan organisasi.

## 4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli. Menurut House dalam Gary Yukl (2009, p.4) mengatakan bahwa, Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya, Sutikno (2014, p.16). Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.



Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Thoha (2013, p.49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014, p.42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi bawahannya. Menurut Robbins (2008:342) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnyadengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketikamereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.

2. Gaya kepemimpinan visioner

Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yangtengah tumbuh dan membaik.

3. Gaya kepemimpinan transaksional

Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

#### 4. Gaya kepemimpinan transformasional

Ialah gaya kepemimpinan yang berfokus pada dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemandirian diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi.

##### **2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Konsep kepemimpinan transformasional awalnya diperkenalkan oleh ahli kepemimpinan dan penulis biografi presiden James McGregor Burns. Menurut Burns, kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengubah (transform) nilai anggota secara personal sehingga dapat digunakan sebagai pendukung atau support dari visi dan gol yang ingin dicapai oleh organisasi yang kita jalankan. Menurut Kendra (2013) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Sementara itu menurut Pmcounseling (2011) Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin

memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah model gaya kepemimpinan yang mengubah (transform) nilai anggota secara personal ke perubahan positif untuk meningkatkan moral dan motivasi melalui kekuatan visi, kepribadian mereka, serta terlibat dalam proses untuk membantu setiap anggota kelompok agar mencapai keberhasilan bersama.

### **2.2.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Seorang Pemimpin berkewajiban juga untuk melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam usahanya memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi, selalu terarah pada tujuan organisasi. Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah sebagai berikut:

#### **1) Charismatic influence (pengaruh karismatik)**

Charismatic influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

#### **2) Inspirational motivation (motivasi inspirasi)**

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter

seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

### 3) Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)

Intellectual stimulation karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

### 4) Individualized consideration (konsiderasi individu)

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

### **2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Yukl (2010, p.305) merumuskan empat indikator gaya transformasional antara lain:

1. Pengaruh Ideal (Idealized influence)

Perilaku yang membangkitkan emosi positif, kepercayaan, kejelasan dan kesadaran tugas dari para pengikut terhadap pemimpin.

2. Pertimbangan Individual (Individualized consideration)

Meliputi kemampuan dalam upaya pengambilan keputusan dalam segala kondisi.

3. Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation)

Meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para bawahan.

4. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation)

Perilaku yang meningkatkan kesadaran bawahan akan permasalahan dan mempengaruhi para bawahan untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

## **2.3 Motivasi**

Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental individu yang positif terhadap situasi itulah yang memperkuat seseorang untuk mencapai prestasi yang maksimal. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara

yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang rangsangannya berasal dari dalam tanpa campur tangan orang luar. Elemen-elemen dari motivasi intrinsik adalah ketertarikan pada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang pada pekerjaannya, menikmati pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang terjadi karena adanya rangsangan dari luar. Elemen-elemen yang terdapat pada motivasi ekstrinsik adalah ketertarikan terhadap tugas, evaluasi, efisiensi, uang dan penghargaan lainnya, menghindari hukuman dari atasan.

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik**

Dalam suatu usaha pencapaian sebuah prestasi, diperlukan sebuah daya dorong yang timbul dari dalam diri individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Motivasi Intrinsik adalah sebuah hal mutlak yang diperlukan bagi suatu usaha pencapaian sebuah prestasi. Menurut Suwatno (2011, p.175) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Priyatama (2014) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar. Menurut Husaini Usman (2009, p.249) motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat seseorang sadar akan tanggung jawab dan terdorong untuk semangat menyelesaikan tugas dengan baik.

### 2.3.2 Faktor- Faktor Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), menyatakan bahwa seseorang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu disebabkan oleh dua faktor, salah satunya faktor intinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing individu, berupa :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), berat ataupun ringan tantangan yang dirasakan oleh invidu itu sendiri.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan untuk berpeluang maju dalam karirnya.
3. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan.
4. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan terhadap hasil kerja.
5. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Sondang P Siagan dalam Sriwidodo (2010), menjelaskan bahwasanya teori ini diterjemahkan secara sederhana bahwa individu dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:

1. Mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing.
2. Faktor-faktor intrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kemungkinan untuk mecapai

kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja, status, dan keamanan.

### **2.3.3 Tujuan Motivasi Intrinsik**

Menurut Saydam dalam Maulana (2015), menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja..
4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
5. Menumbuhkan rasa loyal terhadap organisasi.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Mengubah perilaku individu kearah yang diinginkan organisasi.

### **2.3.4 Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Herzberg (2009), menyebutkan ada 6 indikator motivasi intrinsik yaitu :

1. Pencapaian Prestasi  
Keinginan yang timbul dari dalam diri untuk mencapai prestasi yang tinggi.
2. Pengakuan  
Keinginan seseorang untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kerja.
3. Tanggung Jawab  
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Atau bisa juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.



4. Kemajuan

Hasrat dari dalam diri untuk mengharapkan kemajuan dalam kehidupannya.

5. Pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar tantangan yang dirasakan dalam pekerjaan tersebut.

6. Kemungkinan berkembang

Keinginan seseorang untuk berkembang dari segi softskill, hardskill maupun status.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

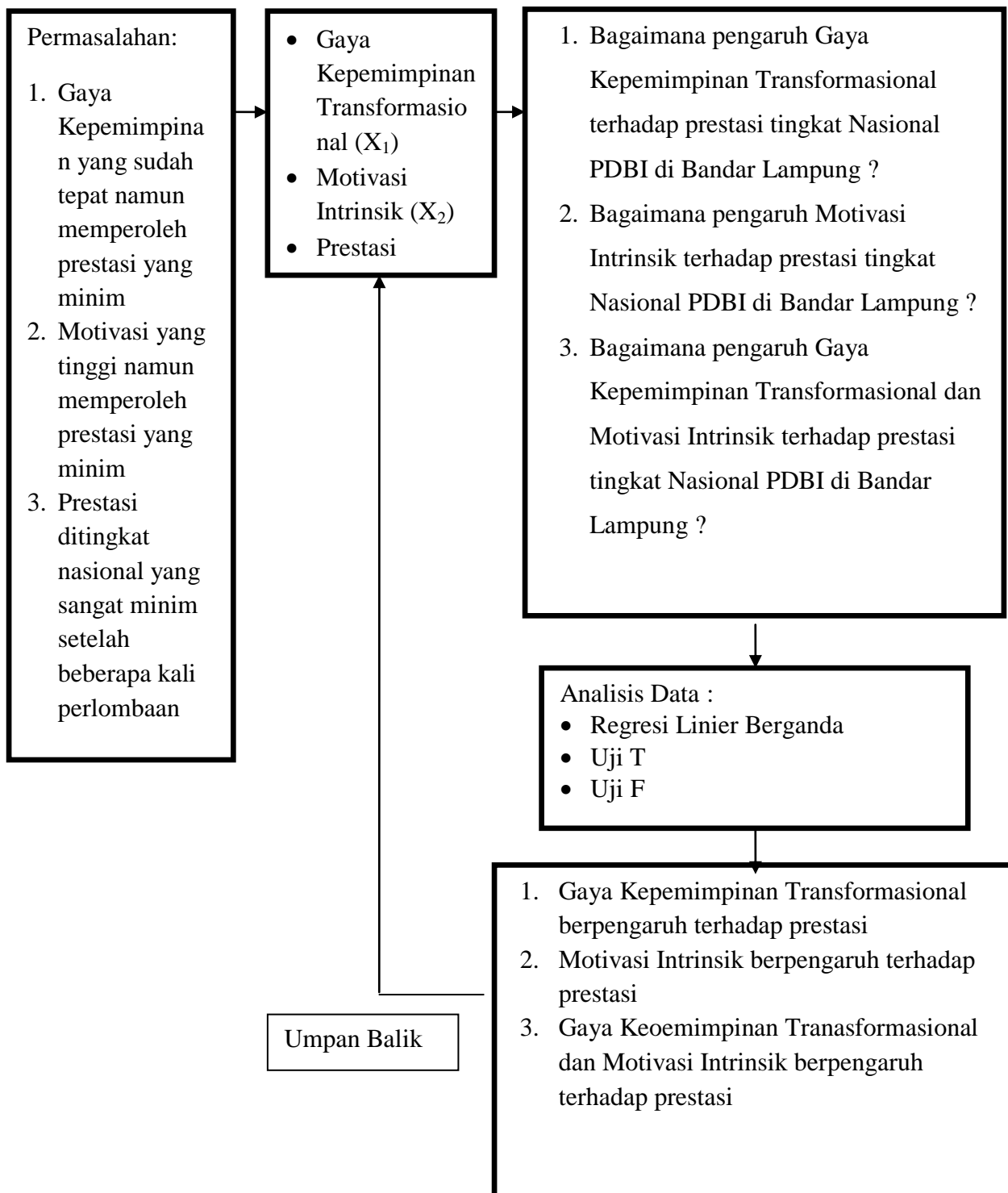
No	Peneliti dan tahun	Judul	Metode yang digunakan	Hasil
1	Jeriko Siahaan (2008)	pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota sibolga	Kuantitatif	Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja
2	Wawan Prahawati (2014)	pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt intimas lestari nusantara	Kuantitatif	terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan pada pt intimas lestari nusantara
3	Anik Hendrawati (2015)	pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah terhadap prestasi belajar	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap Prestasi belajar.
4	Faizar Fachby Akbar (2017)	Hubungan antara gaya kepemimpinan pelatih dengan penguasaan teknik dasar sepakbola Suryanaga Kabupaten Jember	Kuantitatif	Terdapat hubungan yang antara gaya kepemimpinan pelatih dengan penguasaan teknik dasar sepakbola
5	Riski Hari Pramudia (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Varuna Tirta Prakarya Bandar Lampung	Kuantitatif	motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan berikut ini:

**Gambar 2.1**

### Kerangka Pemikiran



## 2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Suatu hipotesis akan diterima jika hasil analisis data empiris membuktikan bahwa hipotesis tersebut benar, begitu pula sebaliknya.

### **a. Pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikirannya diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi untuk memperoleh prestasi kerja atau hasil kerja yang baik. Rivai (2014, p.42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi prestasi kerja apabila gaya kepemimpinan baik prestasi kerja yang akan dicapai akan meningkat kualitasnya.

Beberapa penelitian telah menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan prestasi kerja yang dihasilkan. salah satunya penelitian yang dilakukan Jeriko Siahaan (2008) Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berasal dari identifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung.

**b. Pengaruh antara Motivasi Intinsik terhadap Prestasi**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikirannya diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Motivasi Intrinsik adalah sebuah hal mutlak yang diperlukan bagi suatu usaha pencapaian sebuah prestasi kerja. Menurut Suwatno (2011, p.175) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu dan dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar..

Beberapa penelitian telah menguji hubungan antara motivasi instrinsik terhadap prestasi kerja salah satunya penelitian yang dilakukan Wawan Prahiawan (2014) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berasal dari identifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung.

**c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikirannya diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi bawahannya. sedangkan Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Motivasi intrinsik adalah ketertarikan pada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang pada pekerjaannya, menikmati pekerjaannya. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas/tanggung jawab yang diberikan. Prestasi akan tercapai tidak serta merta tanpa dukungan dari berbagai faktor intern sebuah organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti, lingkungan, tingkat kepuasan, gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, dan budaya-budaya organisasi. Prestasi sebuah organisasi sejatinya tidak bisa terlepas dari bagaimana pemimpin tersebut menjalankan nilai kepemimpinan atau yang biasa disebut gaya kepemimpinan.

Beberapa penelitian telah menguji hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Instrinsik terhadap Prestasi Kerja salah satunya penelitian yang dilakukan Anik Hendrawati (2015) terdapat pengaruh yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap Prestasi belajar, Dari uraian diatas dan beberapa

temuan empiris terdahulu yang berasal dari identifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lain (Sukmadinata, 2006).

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung. Dalam penelitian ini, tentang minim nya prestasi tingkat nasional persatuan drum band Indonesia di Bandar Lampung. Sedangkan, Pendekatan Kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dengan menggunakan pendekatan ini, maka akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **3.2 Sumber Data**

Menurut Anwar Sanusi (2011, p.104) bahwa data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkomplikasi ataupun dalam bentuk file-file dan data ini harus dicari melalui narasumber yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang



yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan skala Likert. Dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran dengan skala likert ini dilakukan dengan pembagian:

**Tabel 3.1 Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013, p.184)

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Anwar Sanusi (2011:105) Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara survei, cara observasi, dan cara dokumentasi.

#### **3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Menurut Suharsimi Arikunto (2010, p.45) Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari data melalui buku-buku, kooran, majalah, literature lainnya. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari tulisan-tulisan berupa buku-buku literature dan sumber baca lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian sebagai landasan teori.

### **3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

#### **1. Observasi**

Menurut Anwar Sanusi (2017:111) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Pengumpulan data yang ini dilakukan di PDBI di Bandar Lampung, SMAN 10, MAN 1 Model, dan SMP Kartika II.

#### **2. Wawancara**

Menurut Anwar Sanusi (2017:105) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak yang terkait.

#### **3. Kuisioner**

Menurut Anwar Sanusi (2017:109), kuisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah pemain marching band yang sudah pernah mengikuti perlombaan tingkat nasional yaitu SMAN 10, MAN 1 Model, dan SMP Kartika II..

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut Anwar Sanusi (2011, p.87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah,

sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pemain dari persatuan drum band Indonesia di Bandar Lampung yang berjumlah 174 orang.

**Tabel 3.2**

**Daftar Pemain Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung**

<b>No</b>	<b>Nama Unit</b>	<b>Field Commander</b>	<b>Percussion</b>	<b>Brass</b>	<b>Colour Guard</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kartika Lokananta	1	8	14	9	32
2	Bahana Dina Waditra	2	12	13	8	35
3	Gita Musika	1	7	5	7	20
4	Citra Bahana Madaliyansah	1	10	14	10	35
5	Gita Bahana Smetaone	2	9	9	7	27
6	MB Smanila	1	8	10	6	25
Jumlah						174

Sumber : Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung

### 3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2011, p.87) sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam menentukan sampel. Kriteria tersebut adalah :

1. Marching Band yang aktif di Bandar Lampung
  2. Marching Band yang pernah mengikuti perlombaan tingkat Nasional
- Dengan kriteria diatas terdapa sampel pada penelitian ini adalah marching band kartika lokananta, gita musika, dan citra bahana madaliyansah yang beranggotakan sebanyak 87 orang.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Anwar Sanusi (2011, p.49) Variabel Penelitian adalah sesuatu fenomena yang diabstraksikan menjadi konsep atau konstruk apabila diberi nilai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dependen dan independen.

- a. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Anwar Sanusi, 2011, p.50). Dalam penelitian ini yaitu prestasi pemain (Y).
- b. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Anwar Sanusi, 2011, p.50). Dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan tranformasional (X1) dan motivasi intrinsik (X2).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional Variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Amirullah (2015, p.181) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3.3 ini

**Tabel 3.3 Dimensi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi konsep</b>	<b>Definisi operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	Menurut Kendra (2013) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi.	Kemampuan untuk mengubah (transform) nilai anggota secara personalke perubahan positif untuk meningkatkan moral dan motivasi melalui kekuatan visi, kepribadian mereka, serta terlibat dalam proses untuk membantu setiap anggota kelompok agar mencapai keberhasilan bersama.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Ideal</li> <li>• Pertimbangan Individual</li> <li>• Motivasi Inspirasional</li> <li>• Stimulasi Intelektual</li> </ul>	Skala Likert

Motivasi Intrinsik ( $X_2$ )	Menurut Suwatno (2011, p.175) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.	Suatu dorongan dari dalam diri sendiri yang membuat seseorang sadar akan tanggung jawab dan terdorong untuk semangat menyelesaikan tugas dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencapaian Prestasi</li> <li>• Pengakuan</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Kemajuan</li> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Kemungkinan berkembang</li> </ul> <p>)</p>	Skala Likert
Prestasi Kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2012:9) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Prestasi kerja merupakan suatu hasil usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Pelaksanaan tugas</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul> <p><i>Sutrisno (2010:152)</i></p>	Skala Likert

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan responden saja untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

Kriteria uji validitas ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%)
  - a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid.
  - b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid.
2. Bila Sig < Alpha (0,05) maka instrumen valid  
Bila Sig > Alpha (0,05) maka instrumen tidak valid
3. Menggunakan program dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 20.0) untuk uji validitas.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $\sum \sigma_i$  = Jumlah varians skor tiap item  
 $k$  = Banyaknya soal  
 $\sigma_t^2$  = Varians total

Pengujian realibilitas melalui satu tahap yang diuji pada responden. Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *alpha cronbach*.

**Tabel 3.4 Interpretasi Nilai R**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184)



### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016: 171) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika  $\text{Sig} > 0,05$ .

#### 3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Ada beberapa uji linearitas yang dapat dilakukan salah satunya dengan compare means.

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas ( $\text{Sig}$ )  $< 0,05$  ( $\text{Alpha}$ ) maka  $H_0$  ditolak.

Jika probabilitas ( $\text{Sig}$ )  $> 0,05$  ( $\text{Alpha}$ ) maka  $H_0$  diterima.

Penjelasan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{Sig}$ )  $> 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang liner antara variabel indepen satu yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dengan variabel bebas lainnya yaitu Motivasi Intrinsik (X2). Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen.

Kriteria pengujian:

1.  $H_0$  : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.  
 $H_a$  : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinearitas.  
 Jika nilai  $VIF \leq 10$  tidak ada gejala multikolinearitas.
3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinearitas.  
 Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinearitas..
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seru 20).

## 3.9 Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah Uji Regresi Berganda yang digunakan untuk menentukan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Prestasi

### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Sedangkan metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode statistik regresi linear berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variable independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Prestasi
$\alpha$	: Konstanta
X1	: Gaya Kepemimpinan Transaksional
X2	: Motivasi Intrinsik
e	: Error

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesi ini digunakan untuk membuktikan signifikansi perumusan H1, H2, dan H3. Pengujian ini dilakukan dengan mengacu pada tabel perhitungan uji statistik T. Hal ini dapat diukur dengan nilai signifikansi, dimana nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 0.05 atau 5%

#### 3.10.1 Uji T

Uji koefisien regresi secara parsial atau yang sering disebut Uji t, digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing – masing variabel bebasnya (independen) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (dependen). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung (dilihat perhitungan SPSS).

1. Jika nilai signifikansi  $T > 0,05$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$  (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi  $T < 0,05$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara

bersama-sama keempat variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.10.2 Uji F

Uji statistik simultan atau yang sering disebut analisis varian (ANOVA) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 (5%). Ketentuan penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$  (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan lama bermain.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	45	51,7
Perempuan	42	48,3
Jumlah	87	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya pemain marching band di Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh perempuan sebanyak 51,7%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>persentase (%)</b>
10 – 15 tahun	34	39,1
15 - 20 tahun	53	60,9
20 - 25 tahun	0	0
> 25 tahun	0	0
Total	87	100

Sumber: data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 15-20 tahun, artinya pemain marching band di Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang berusia 15-20 tahun, yaitu sebanyak 53 orang atau 60.9%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengikuti**

<b>lama mengikuti</b>	<b>Jumlah</b>	<b>persentase (%)</b>
0 - 3 tahun	53	60,9
4 - 6 tahun	21	24,1
7 - 10 tahun	8	9,2
> 10 tahun	5	5,7
Total	87	100

Sumber: data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.3 karakter responden berdasarkan lama mengikuti diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu 0-3 tahun , artinya pemain marching band di Bandar Lampung, yaitu sebanyak 53 orang atau 60,9%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Intrinsik, dan Prestasi Kerja yang disebarkan kepada 87 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatih mampu mendelegasikan tugas terhadap pemain	13	14.9	35	40.2	21	24.1	18	20.7	0	0.0
2	Pelatih memberikan dukungan positif untuk menaikkan semangat berlatih	18	20.7	34	39.1	21	24.1	14	16.1	0	0.0
3	Pelatih mendorong pemain untuk mempunyai rasa memiliki (self belonging) unit/tim	10	11.5	32	36.8	23	26.4	22	25.3	0	0.0
4	Pelatih menekankan untuk menggunakan kecerdasan dalam mengatasi berbagai hambatan	7	8.0	32	36.8	27	31.0	20	23.0	1	1.1
5	Pelatih membuat keputusan yang tidak merugikan unit/tim	12	13.8	33	37.9	23	26.4	19	21.8	0	0.0

6	Pelatih memberikan pujian atas tugas yang diselesaikan tepat waktu	9	10.3	29	33.3	28	32.2	19	21.8	2	2.3
7	Pelatih memberikan fasilitas yang memadai	11	12.6	28	32.2	24	27.6	23	26.4	1	1.1
8	Pelatih memberikan materi dengan sabar dan jelas	2	2.3	40	46.0	27	31.0	18	20.7	0	0.0
9	Adanya arahan dari pelatih terhadap masalah yang dialami para pemain	8	9.2	37	42.5	23	26.4	19	21.8	0	0.0
10	Pelatih mampu mendorong para pemain untuk berfikir positif	9	10.3	29	33.3	20	23.0	29	33.3	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 2 yaitu Pelatih memberikan dukungan positif untuk menaikkan semangat berlatih, sebanyak 14 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6, yaitu Pelatih memberikan pujian atas tugas yang diselesaikan tepat waktu, sebanyak 2 orang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemain	59	67.8	24	27.6	4	4.6	0	0.01	0	0.0



	termotivasi untuk mendapatkan prestasi										
2	Prestasi merupakan tujuan utama pemain	32	36.8	45	51.7	10	11.5	0	0.0	0	0,0
3	Pemain merasa bangga mengikuti marching band	8	9.2	44	50.6	35	40.2	0	0.0	0	0,0
4	Dengan mengikuti marching band meningkatkan status social	30	34.5	47	54.0	10	11.5	0	0.0	0	0,0
5	Pemain dalam melaksanakan tugas selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan pelatih	32	36.8	45	51.7	10	11.5	0	0	0	0,0
6	Tanggung jawab yang diberikan selalu dilaksanakan dengan baik	33	37.9	42	48.8	11	12.6	0	0.0	1	1.1
7	Pemain berusaha untuk meningkatkan kemampuannya	35	40.2	42	48.3	10	11.5	0	0.0	0	0,0

8	Potensi pengembangan diri semakin tergali	40	46.0	35	40.2	12	13.8	0	0.0	0	0,0
9	Menyukai tugas yang diberikan	39	44.8	35	40.2	13	14.9	0	0.0	0	0,0
10	Merasa senang akan tugas yang diberikan sehingga tidak merasa bosan	39	44.8	35	40.2	13	14.9	0	0	0	0,0
11	Pemain ingin memiliki prestasi yang lebih baik lagi	30	34.5	47	64.0	10	11.5	0	0.0	0	0.0
12	Bermain di marching band ini membuat kemampuan dan keterampilan pemain berkembang	40	46.9	33	37.9	12	13.8	1	1.1	1	1.1

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 8 dan 13 yaitu Potensi pengembangan diri semakin tergali dan Bermain di marching band ini membuat kemampuan dan keterampilan pemain berkembang, sebanyak 40 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6 dan 12 , yaitu Tanggung jawab yang diberikan selalu dilaksanakan dengan baik dan Bermain di marching band ini membuat kemampuan dan keterampilan pemain berkembang sebanyak 1 orang.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menyelesaikan tugas dengan baik	33	37.9	41	47.1	10	11.5	1	1.1	2	2.3
2	Hasil tugas sesuai dengan target yang diberikan	39	44.8	35	40.2	13	14.9	0	0	0	0,0
3	Mempunyai inisiatif yang tinggi terhadap tugas	36	41.4	32	36.8	17	19.5	1	1.1	1	1.1
4	Menyelesaikan sebanyak apapun tugas yang diberikan	37	42.5	35	40.2	14	16.1	0	0.0	1	1.1
5	Menyelesaikan tugas tepat waktu	34	39.1	39	44.8	11	12.6	2	2.3	1	1.1
6	Mengambil tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas	32	36.8	37	42.5	16	18.4	2	2.3	0	0,0
7	Mempunyai semangat dan bersikap positif dalam melaksanakan	28	32.2	43	49.4	11	12.6	5	5.7	0	0,0

	tugas										
8	Dapat merespon tugas sesuai yang diinginkan pelatih	24	27.6	49	56.3	9	10.3	2	2.3	3	3.4
9	Tingkat kehadiran yang tinggi	39	44.8	33	37.9	14	16.1	1	1.1	0	0,0
10	Bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan	37	42.5	34	39.1	12	13.8	3	3.4	1	1.1

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 2 dan 9 yaitu Target Hasil tugas sesuai dengan target yang diberikan dan Tingkat kehadiran yang tinggi, sebanyak 39 orang.

Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8, yaitu Dapat merespon tugas sesuai yang diinginkan pelatih, sebanyak 3 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 2	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 3	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 4	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 5	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 6	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 7	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 8	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 9	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 10	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig<Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0.000 dan paling rendah 0.000. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Intrinsik (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 2	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 3	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 4	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 5	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 6	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid

Butir 7	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 8	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 9	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 10	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 11	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 12	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Intrinsik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Intrinsik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig<Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0.000 dan paling rendah 0.000. Dengan demikian seluruh item Motivasi Intrinsik dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>`Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 2	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 3	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 4	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 5	0.001	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 6	0.003	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 7	0.001	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 8	0.001	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 9	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid
Butir 10	0.000	0.05	<b>Sig&lt;alpha</b>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai

Prestasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $Sig < \alpha$ , dimana nilai  $Sig$  paling tinggi yaitu 0.003 dan paling rendah 0.000. Dengan demikian seluruh item pernyataan Prestasi kerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Daftar Interpretasi  $r$**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Gaya			
Kepemimpinan Transformasional	0.850	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Intrinsik	0.905	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Prestasi	0.669	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0.850 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Motivasi Intrinsik (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.905 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Prestasi (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.669 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji yang digunakan normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan teknik *kalmorgov smirnov*, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai alpha sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:



**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig (2-tailed)	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.626	0,05	Sig>alpha	Normal
Motivasi Intrinsik	0.345	0,05	Sig>alpha	Normal
Prestasi	0.270	0,05	Sig>alpha	Normal

---

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig (2-tailed) variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0.626 lebih besar dari 0.05, variabel Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 0.345 lebih besar dari 0.05, variabel Prestasi (Y) sebesar 0.270 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

#### **4.3.2 Hasil Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi	0.374	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi	0.163	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Prestasi (Y) sebesar 0.374 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0.163 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > Alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.987	1.013	Bebas gejala multikolieneritas
Motivasi Intrinsik	0.987	1.013	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Intrinsik lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	21.294
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.142
Motivasi Intrinsik	0.304

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 21.294 + 0.142 X1 + 0.304 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Prestasi sebesar 21.294 satu satuan jika jumlah variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Intrinsik tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu satuan maka Prestasi akan meningkat sebesar 0.142 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi Intrinsik (X2)

Jika jumlah Motivasi Intrinsik naik satu satuan maka Prestasi akan berkurang sebesar 0.304 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0.304.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik	0.496 <sup>a</sup>	0.246

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0.246 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Intrinsik (X2) mempengaruhi Prestasi (Y) sebesar 24.6% dan sisanya 75.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Prestasi (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Intrinsik (X2) naik maka Prestasi (Y) akan meningkat.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.025	0,05	Sig<alpha	2.282	1.662	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Motivasi Intrinsik	0.000	0,05	Sig<alpha	4.425	1.662	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.282 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=87-2=85$ ) adalah 1.662 jadi  $t_{hitung}$  (2.282) >  $t_{tabel}$

(1.662) dan nilai sig (0,025) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi (Y) Tingkat Nasional Marching band di Bandar Lampung

## 2. Pengaruh Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) terhadap Prestasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.425 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=87-2=85$ ) adalah 1.662 jadi  $t_{hitung}$  (4.425) >  $t_{tabel}$  (1.662) dan nilai sig (0.000) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga diartikankan bahwa Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi (Y) Tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional dan motivasi Intrinsik	13.737	3.10	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0.000	0,05	Sig < Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap variabel Prestasi (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 87. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $87 - 2 = 85$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3.10 dan  $f_{\text{hitung}}$  13.737.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 13.737 sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3.10. Dengan demikian  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Motivasi Intrinsik (X2) secara simultan terhadap Prestasi (Y) Tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Trasformatif terhadap Prestasi**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformatif terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel X1 terhadap variabel Y serta fenomena yang dapat dilihat pada saat latihan dimana pelatih yang bersemangat dalam menyampaikan visi dan materi secara langsung kepada para anggota marching band dengan baik. Namun dengan gaya kepemimpinan yang cukup tepat tersebut namun masih memberikan hasil yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau dengan kata lain terdapat kesenjangan penelitian (gap) yaitu dalam perlombaan tingkat Nasional PDBI di Bandar Lampung masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Jeriko Siahaan (2008) dan Anik Hendrawati (2014) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi.

### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel X1 terhadap variabel Y serta fenomena dapat dilihat dari antusiasme dari para pelatih, pemain, dan elemen-elemen marching band tersebut untuk mengikuti perlombaan tingkat Nasional maupun tingkat Provinsi. Namun terdapat kesenjangan penelitian (gap) antara motivasi intrinsik yang baik (harapan) tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi di perlombaan Nasional. Kenyataannya dalam perlombaan PDBI di Bandar Lampung masih belum mencapai target yang



diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Wawan Prahiawan (2014) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### **4.6.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Tingkat Nasional Persatuan Drum Band Indonesia di Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji  $f$  yang dilakukan pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  serta fenomena dapat dilihat pada saat latihan dimana pelatih yang bersemangat dalam menyampaikan visi dan materi secara langsung kepada para anggota marching band dengan baik serta antusiasme dari para pelatih, pemain, dan elemen-elemen marching band tersebut untuk mengikuti perlombaan tingkat Nasional. Namun terdapat kesenjangan penelitian (gap) antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik yang baik (harapan) tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi di perlombaan Nasional. Kenyataannya dalam perlombaan PDBI di Bandar Lampung masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Riski Hari Pramudia (2018) bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional (X1), Motivasi Intrinsik (X2), terhadap Prestasi (Y) Tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Trasformasional berpengaruh terhadap Prestasi Tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Prestasi Tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada Marching Band di Bandar Lampung sebagai berikut :

##### **5.2.1 Bagi Marcing Band di Bandar Lampung**

1. Peneliti Menyarankan agar pelatih memaksimalkan gaya kepemimpinan. Terutama pemberian apresiasi melalui pujian atas tugas yang dikerjakan tepat waktu. Apresiasi bisa berbentuk reward bahkan pujian lisan.
2. Peneliti menyarankan agar pemain memaksimalkan motivasi intrinsik. Terutama tanggung jawab yang diberikan kepada para pemain harus dilaksanakan dengan baik.
3. Peneliti menyarankan agar Marching Band di Bandar Lampung lebih meningkatkan prestasi yang belum maksimal ditingkat Nasional. Terutama respon tugas harus sesuai dengan harapan pelatih. Cara mengatasinya adalah dengan menjelaskan target atau harapan tugas

yang harus dicapai sekaligus menjelaskan step by step bagaimana cara melaksanakan tugas tersebut.

### **5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi Intrinsik, dan Prestasi. Untuk kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan Variabel dan indikator lainnya agar memberikan hasil yang berbeda dan warna baru di dalam penelitian, khususnya bidang keilmuan manajemen Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta  
*Herzberg dalam hanifah 2017*
- Anwar, Sanusi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Asmaradita, N., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2014). *Hubungan Antara Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Outsourcing Di PT. Coca-Cola Amatil Central Java. Candra Jiwa (Jurnal Online) , Vol.3 No.2 Page 108-120.; <http://bit.ly/29e5ZzQ>, Diakses 20 Februari 2016.*
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- .Harza, Fakhrian., Maulana., Djamhur Hamid & Yuniadi Mayoan. (2015).  
*Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22, No.1.
- Husaini, Usman.2009. *Metodologi Penelitian Sosial*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Kendra, Cherry, 2013. *What is Transformasional Leadership?*, Inspire about.com  
 retrivied feb 5 2017
- M.B, Alim. 2009. *Teori Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Disadur pada 11  
 November 2013
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-  
 Yogyakarta.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of  
 commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in  
 Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Pmcounseling (2011), *Sharing Innovative Business Research and Practices What  
 is Transformational Leadership?*, retrieved Sep 25th 2013
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,  
 Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba  
 Empat Hal 256.

- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. *Pengaruh Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 48 Juni 2010: 47 – 57
- Stone. G.A, et al. (2004). *Transformasional Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus. The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25 No. 4, , pp. 349-361.
- Sukmadinata., 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sutikno, Sobry. 2014. *Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan..*Lombok: Holistica.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah, 2013, *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.



**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

---

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Lampung 35142

**KUISIONER**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI TINGKAT NASIONAL  
MARCHING BAND DI BANDAR LAMPUNG**

**IDENTITAS PENELITIAN**

Nama : M Irfan Dewantara  
Jurusan : Manajemen  
Alamat : Jl. Sultan Haji Gg. Harapan B No.37 Bandar  
Lampung  
E-Mail : Mirfandewantara98@gmail.com

Bandar Lampung, 8 Juni 2019

**Hal : Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth.

Sodara/i.

DiTempat

Dengan Hormat,

Berkenannya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Tingkat Nasional Marching Band di Bandar Lampung”** maka saya mohon kesediaan Sodara/i untuk mengisi kuesioner terlampir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Sodara/I untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Sodara/i, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

M Irfan Dewantara  
NPM. 1512110371



## KUSIONER PENELITIAN

### 1. PETUNJUK PENGISIAN

A. Kepada Yth saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan di bawah ini dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Terdapat alternative jawaban dengan bobot penilaian sebagai berikut :

SS	: Sangat Setuju	: 5
S	: Setuju	: 4
CS	: Cukup Setuju	: 3
TS	: Tidak Setuju	: 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: 1

B. Berilah tanda ceklis (√) salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai.

### 2. IDENTITAS RESPONDEN

A. Nama : (boleh diisi, boleh tidak)

B. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

C. Usia : ☐ 10-15 Tahun ☐ 20-25 Tahun  
☐ 15-20 Tahun ☐ > 25 Tahun

D. Lama mengikuti: ☐ 0-3 Tahun ☐ 7-10 Tahun  
☐ 4-6 Tahun ☐ >10 Tahun

### 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatih mampu mendelegasikan tugas terhadap pemain					
2	Pelatih memberikan dukungan positif untuk menaikkan semangat berlatih					
3	Pelatih mendorong pemain untuk mempunyai rasa memiliki (self belonging) unit/tim					
4	Pelatih menekankan untuk menggunakan kecerdasan dalam mengatasi berbagai hambatan					
5	Pelatih membuat keputusan yang tidak merugikan unit/tim					
6	Pelatih memberikan pujian atas tugas yang diselesaikan tepat waktu					
7	Pelatih memberikan fasilitas yang memadai					
8	Pelatih memberikan materi dengan sabar dan jelas					
9	Adanya arahan dari pelatih terhadap masalah yang dialami para pemain					
10	Pelatih mampu mendorong para pemain untuk berfikir positif					

### 2. Prestasi Kerja

No	Pernyataan	SS	CS	S	KS	STS
1	Menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Hasil tugas sesuai dengan target yang diberikan					
3	Mempunyai inisiatif yang tinggi terhadap tugas					
4	Menyelesaikan sebanyak apapun tugas yang diberikan					
5	Menyelesaikan tugas tepat waktu					
6	Mengambil tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas					

7	Mempunyai semangat dan bersikap positif dalam melaksanakan tugas					
8	Dapat merespon tugas sesuai yang diinginkan pelatih					
9	Tingkat kehadiran yang tinggi					
10	Bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan					

### 3. Motivasi Intrinsik

No	Pernyataan	SS	CS	S	KS	STS
1	Pemain termotivasi untuk mendapatkan prestasi					
2	Prestasi merupakan tujuan utama pemain					
3	Pemain merasa bangga mengikuti marching band					
4	Dengan mengikuti marching band meningkatkan status social					
5	Pemain dalam melaksanakan tugas selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan pelatih					
6	Tanggung jawab yang diberikan selalu dilaksanakan dengan baik					
7	Pemain berusaha untuk meningkatkan kemampuannya					
8	Potensi pengembangan diri semakin tergali					
9	Menyukai tugas yang diberikan					
10	Merasa senang akan tugas yang diberikan sehingga tidak merasa bosan					
11	Pemain ingin memiliki prestasi yang lebih baik lagi					
12	Bermain di marching band ini membuat kemampuan dan keterampilan pemain berkembang					

## Lampiran 2 Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Trasformasional

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	44
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	24
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	34
5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	37
6	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
7	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30
10	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	30
11	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	37
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
13	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	40
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
15	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	25
16	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22
17	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	25
18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
20	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	40
21	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	42
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	35
24	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40

25	5	5	5	2	2	5	4	4	5	5	42
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
27	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
28	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
29	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	22
30	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	30
31	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	42
32	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	32
33	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
34	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	32
35	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	31
36	3	2	4	2	5	2	3	2	3	2	28
37	3	5	2	2	3	4	4	3	4	4	34
38	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	33
39	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	27
40	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	29
41	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	33
42	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	35
43	4	2	2	3	2	2	2	5	3	5	30
44	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	35
45	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	28
46	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	25
47	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	26
48	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
49	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	30
50	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	33
51	4	5	4	2	4	4	2	4	2	2	33

52	2	4	4	4	3	2	2	3	2	4	30
53	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	26
54	5	4	2	4	4	2	5	3	4	2	35
55	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	44
56	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	34
57	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	37
58	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
59	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
60	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
61	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30
62	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	30
63	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	37
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
65	3	4	5	2	4	3	4	3	3	4	35
66	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	35
67	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	34
68	3	3	3	4	2	5	3	3	4	4	34
69	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	38
70	3	5	3	5	5	2	2	2	3	4	34
71	5	3	5	3	4	4	4	4	3	2	37
72	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
73	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	28
74	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	40
75	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	31
76	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	37
77	5	4	5	3	4	5	4	2	3	2	37
78	5	5	5	3	5	3	4	3	5	2	40



15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52
16	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	2	51
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	40
19	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	53
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52
21	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	1	39
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
25	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	45
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	44
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	44



[illegible]

69	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
72	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53
73	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
75	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	52
76	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	54
77	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
78	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53
79	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
81	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	46
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
84	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	52
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
86	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
87	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53

### Variabel Y Prestasi

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
2	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	43
3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	45
4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	38
5	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3	38

[illegible]

36	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
37	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
38	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
39	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	37
40	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
41	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
42	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
45	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
46	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
47	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
48	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	42
49	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	44
50	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
51	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
52	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3	38
53	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
54	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	41
55	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
56	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
59	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
60	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
61	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	37
64	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
65	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45

66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
68	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
69	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
70	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	40
71	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
72	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	42
73	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	36
74	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
75	2	3	2	3	5	5	5	5	3	3	36
76	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	42
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
80	4	4	1	4	4	4	3	2	2	4	32
81	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	42
82	4	5	5	5	4	4	5	1	5	5	43
83	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
84	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
85	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
86	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	40
87	1	5	5	5	5	3	4	4	5	1	38

### Lampiran 3 Karakteristik Responden

#### JENISKELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	45	51,7	51,7	51,7
Valid perempuan	42	48,3	48,3	100,0
Total	87	100,0	100,0	

#### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10 - 15 tahun	34	39,1	39,1	39,1
Valid 15 - 20 tahun	53	60,9	60,9	100,0
Total	87	100,0	100,0	

#### LAMAMENGIKUTI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0 - 3 tahun	53	60,9	60,9	60,9
4 - 6 tahun	21	24,1	24,1	85,1
Valid 7 - 10 tahun	8	9,2	9,2	94,3
> 10 tahun	5	5,7	5,7	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**Lampiran 4 jawaban kuisisioner variabel Gaya Kepemimpinan  
Trasformasional**

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	18	20,7	20,7	20,7
3	21	24,1	24,1	44,8
Valid 4	35	40,2	40,2	85,1
5	13	14,9	14,9	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	14	16,1	16,1	16,1
3	21	24,1	24,1	40,2
Valid 4	34	39,1	39,1	79,3
5	18	20,7	20,7	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	22	25,3	25,3	25,3
3	23	26,4	26,4	51,7
Valid 4	32	36,8	36,8	88,5
5	10	11,5	11,5	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	20	23,0	23,0	24,1
3	27	31,0	31,0	55,2
4	32	36,8	36,8	92,0
5	7	8,0	8,0	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	19	21,8	21,8	21,8
3	23	26,4	26,4	48,3
4	33	37,9	37,9	86,2
5	12	13,8	13,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,3	2,3	2,3
2	19	21,8	21,8	24,1
3	28	32,2	32,2	56,3
4	29	33,3	33,3	89,7
5	9	10,3	10,3	100,0
Total	87	100,0	100,0	



**p7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	23	26,4	26,4	27,6
3	24	27,6	27,6	55,2
4	28	32,2	32,2	87,4
5	11	12,6	12,6	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	18	20,7	20,7	20,7
3	27	31,0	31,0	51,7
4	40	46,0	46,0	97,7
5	2	2,3	2,3	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	19	21,8	21,8	21,8
3	23	26,4	26,4	48,3
4	37	42,5	42,5	90,8
5	8	9,2	9,2	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	29	33,3	33,3	33,3
3	20	23,0	23,0	56,3
Valid 4	29	33,3	33,3	89,7
5	9	10,3	10,3	100,0
Total	87	100,0	100,0	

### Lampiran 5 Jawaban Kuisisioner variabel Motivasi Intrinsik

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	4,6	4,6	4,6
Valid 4	24	27,6	27,6	32,2
5	59	67,8	67,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	11,5	11,5	11,5
Valid 4	45	51,7	51,7	63,2
5	32	36,8	36,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	9,2	9,2	9,2
Valid 4	44	50,6	50,6	59,8
5	35	40,2	40,2	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	11,5	11,5	11,5
Valid 4	47	54,0	54,0	65,5
5	30	34,5	34,5	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	11,5	11,5	11,5
Valid 4	45	51,7	51,7	63,2
5	32	36,8	36,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
3	11	12,6	12,6	13,8
Valid 4	42	48,3	48,3	62,1
5	33	37,9	37,9	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	11,5	11,5	11,5
4	42	48,3	48,3	59,8
5	35	40,2	40,2	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	13,8	13,8	13,8
4	35	40,2	40,2	54,0
5	40	46,0	46,0	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	14,9	14,9	14,9
4	35	40,2	40,2	55,2
5	39	44,8	44,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	14,9	14,9	14,9
4	35	40,2	40,2	55,2
5	39	44,8	44,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	11,5	11,5	11,5
4	47	54,0	54,0	65,5
5	30	34,5	34,5	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
2	1	1,1	1,1	2,3
3	12	13,8	13,8	16,1
4	33	37,9	37,9	54,0
5	40	46,0	46,0	100,0
Total	87	100,0	100,0	

### Lampiran 6 Kuisiener Variabel Prestasi

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,3	2,3	2,3
2	1	1,1	1,1	3,4
3	10	11,5	11,5	14,9
4	41	47,1	47,1	62,1
5	33	37,9	37,9	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	14,9	14,9	14,9
4	35	40,2	40,2	55,2
5	39	44,8	44,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	1	1,1	1,1	2,3
3	17	19,5	19,5	21,8
4	32	36,8	36,8	58,6
5	36	41,4	41,4	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
3	14	16,1	16,1	17,2
4	35	40,2	40,2	57,5
5	37	42,5	42,5	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	2	2,3	2,3	3,4
3	11	12,6	12,6	16,1
4	39	44,8	44,8	60,9
5	34	39,1	39,1	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,3	2,3	2,3
3	16	18,4	18,4	20,7
4	37	42,5	42,5	63,2
5	32	36,8	36,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5,7	5,7	5,7
3	11	12,6	12,6	18,4
4	43	49,4	49,4	67,8
5	28	32,2	32,2	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3,4	3,4	3,4
2	2	2,3	2,3	5,7
3	9	10,3	10,3	16,1
4	49	56,3	56,3	72,4
5	24	27,6	27,6	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,1	1,1	1,1
3	14	16,1	16,1	17,2
4	33	37,9	37,9	55,2
5	39	44,8	44,8	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	3	3,4	3,4	4,6
3	12	13,8	13,8	18,4
4	34	39,1	39,1	57,5
5	37	42,5	42,5	100,0
Total	87	100,0	100,0	



## Lampiran 7 Uji Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan Trasformasional

### Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
p1	PearsonCorrelation	1	,576**	,683**	,387**	,362**	,475**	,623**	,460**	,647**	,254*	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,018	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p2	PearsonCorrelation	,576**	1	,593**	,329**	,365**	,337**	,306**	,333**	,507**	,349**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,001	,001	,004	,002	,000	,001	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p3	PearsonCorrelation	,683**	,593**	1	,357**	,406**	,387**	,461**	,330**	,472**	,228*	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,002	,000	,034	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p4	PearsonCorrelation	,387**	,329**	,357**	1	,181	,177	,167	,206	,403**	,132	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001		,094	,101	,121	,056	,000	,223	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p5	PearsonCorrelation	,362**	,365**	,406**	,181	1	,006	,389**	,009	,217*	,059	,466**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,094		,955	,000	,932	,043	,586	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p6	PearsonCorrelation	,475**	,337**	,387**	,177	,006	1	,464**	,395**	,559**	,399**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,101	,955		,000	,000	,000	,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p7	PearsonCorrelation	,623**	,306**	,461**	,167	,389**	,464**	1	,240*	,546**	,361**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,121	,000	,000		,025	,000	,001	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p8	PearsonCorrelation	,460**	,333**	,330**	,206	,009	,395**	,240*	1	,407**	,312**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,056	,932	,000	,025		,000	,003	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p9	PearsonCorrelation	,647**	,507**	,472**	,403**	,217*	,559**	,546**	,407**	1	,389**	,787**

[illegible]

## Lampiran 8 Uji Validasi Variabel Motivasi Intrinsik

[illegible]

p6	Pearson													
	Correlation	,457**	,834**	,756**	,857**	,882**	1	,757**	,041	,179	,179	,857**	,205	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,705	,097	,097	,000	,057	,000
p7	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson													
	Correlation	,343**	,853**	,753**	,881**	,853**	,757**	1	-,001	,013	,013	,881**	-,055	,718**
p8	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,992	,905	,905	,000	,611	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson													
p9	Correlation	,009	,074	,034	,066	,099	,041	-,001	1	,955**	,955**	,066	,866**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,937	,497	,755	,545	,361	,705	,992		,000	,000	,545	,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p10	Pearson													
	Correlation	,044	,085	,049	,076	,110	,179	,013	,955**	1	1,000**	,076	,904**	,572**
	Sig. (2-tailed)	,684	,432	,650	,482	,309	,097	,905	,000		,000	,482	,000	,000
p11	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson													
	Correlation	,044	,085	,049	,076	,110	,179	,013	,955**	1,000**	1	,076	,904**	,572**
p12	Sig. (2-tailed)	,684	,432	,650	,482	,309	,097	,905	,000	,000		,482	,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson													
TOT	Correlation	,486**	,973**	,851**	1,000**	,973**	,857**	,881**	,066	,076	,076	1	,125	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,545	,482	,482		,248	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
AL	Pearson													
	Correlation	,134	,133	,108	,125	,155	,205	-,055	,866**	,904**	,904**	,125	1	,583**
	Sig. (2-tailed)	,216	,218	,321	,248	,152	,057	,611	,000	,000	,000	,248		,000
N	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson													
	Correlation	,513**	,837**	,766**	,847**	,856**	,814**	,718**	,531**	,572**	,572**	,847**	,583**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

## Lampiran 9 Uji Validasi Variabel Prestasi

[illegible]

p9	Pearson											
	Correlation	-,088	,951**	,795**	,767**	-,041	-,098	,003	,008	1	,544**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,417	,000	,000	,000	,708	,365	,980	,941		,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
p10	Pearson											
	Correlation	,158	,573**	,374**	,432**	-,142	-,037	,139	,009	,544**	1	,603**
	Sig. (2-tailed)	,143	,000	,000	,000	,189	,737	,199	,931	,000		,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
TOTAL	Pearson											
	Correlation	,387**	,702**	,604**	,664**	,361**	,316**	,348**	,344**	,739**	,603**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,001	,001	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

## Lampiran 10 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Trasformasional

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	87	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	10

## Lampiran 11 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	87	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	12

### Lampiran 12 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	87	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	87	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,669	10

### Lampiran 13 Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan Trasformasional

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		total
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	33,66
	Std. Deviation	6,337
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,063
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,751

Asymp. Sig. (2-tailed)	,626
------------------------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

#### Lampiran 14 Uji Normalitas Variabel Motivasi Intrinsik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		TOTAL
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	51,60
	Std. Deviation	5,737
	Absolute	,100
Most Extreme Differences	Positive	,077
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,936
Asymp. Sig. (2-tailed)		,345

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

#### Lampiran 15 Uji Normalitas Variabel Prestasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		TOTAL
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41,74
	Std. Deviation	4,130
	Absolute	,107
Most Extreme Differences	Positive	,088
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,000
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

### Lampiran 16 Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi * GayaKepemimpinan	(Combined)		481,539	23	20,936	1,339	,181
	Between Groups	Linearity	103,914	1	103,914	6,644	,012
		Deviation from Linearity	377,624	22	17,165	1,097	,374
	Within Groups		985,381	63	15,641		
	Total		1466,920	86			

### Lampiran 17 Uji Linieritas Variabel Motivasi Intrinsik

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi * MotivasiIntrinsik	(Combined)		566,843	16	35,428	2,755	,002
	Betwe	Linearity	293,000	1	293,000	22,787	,000
	ips	Deviation from Linearity	273,843	15	18,256	1,420	,163
	Within Groups		900,076	70	12,858		
	Total		1466,920	86			

### Lampiran 18 Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,294	3,919		5,433	,000		



GayaKepemimpinan	,142	,062	,218	2,282	,025	,987	1,013
MotivasiIntrinsik	,304	,069	,422	4,425	,000	,987	1,013

### Lampiran 19 Uji Linier Berganda

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiIntrinsik , GayaKepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 <sup>a</sup>	,246	,229	3,628

a. Predictors: (Constant), MotivasiIntrinsik, GayaKepemimpinan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,534	2	180,767	13,737	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1105,386	84	13,159		
	Total	1466,920	86			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), MotivasiIntrinsik, GayaKepemimpinan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,294	3,919		5,433	,000
	GayaKepemimpinan	,142	,062	,218	2,282	,025
	MotivasiIntrinsik	,304	,069	,422	4,425	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

## Lampiran 20 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,294	3,919		5,433	,000
GayaKepemimpinan	,142	,062	,218	2,282	,025
MotivasiIntrinsik	,304	,069	,422	4,425	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

## Lampiran 21 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	361,534	2	180,767	13,737	,000 <sup>b</sup>
Residual	1105,386	84	13,159		
Total	1466,920	86			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), MotivasiIntrinsik, GayaKepemimpinan

## Lampiran 22 R<sub>Tabel</sub>

DF= n-2	Tingkat Signifikan Untuk Uji 1 Arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji 2 Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9	0,95	0,98	0,99	0,999
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,847
10	0,4973	0,576	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,801
12	0,4575	0,5324	0,612	0,6614	0,78
13	0,4409	0,514	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,588
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,579
28	0,3061	0,361	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,355	0,4158	0,4556	0,562
30	0,296	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,344	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,381	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,376	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,316	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,312	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,495
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,294	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,342	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601

47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,361	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,428
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,421
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,411
60	0,2108	0,25	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,248	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,288	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,315	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,306	0,385
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,194	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,27	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,263	0,29	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,283	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,255	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,252	0,278	0,3507
84	0,1786	0,212	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,343
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,205	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,168	0,1996	0,2359	0,2604	0,329
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,254	0,3211

**T<sub>Tabel</sub>**

<b>Pr df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
<b>41</b>	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198

<b>117</b>	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
<b>118</b>	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
<b>119</b>	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
<b>120</b>	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

$F_{\text{tabel}}$

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1</b>	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
<b>2</b>	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
<b>3</b>	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
<b>4</b>	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
<b>5</b>	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
<b>6</b>	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
<b>7</b>	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
<b>8</b>	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
<b>9</b>	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
<b>10</b>	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
<b>11</b>	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
<b>12</b>	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
<b>13</b>	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
<b>14</b>	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
<b>15</b>	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
<b>16</b>	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
<b>17</b>	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
<b>18</b>	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
<b>19</b>	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
<b>20</b>	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
<b>21</b>	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
<b>22</b>	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
<b>23</b>	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
<b>24</b>	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
<b>25</b>	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
<b>26</b>	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
<b>27</b>	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
<b>28</b>	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
<b>29</b>	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
<b>30</b>	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
<b>31</b>	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
<b>32</b>	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
<b>33</b>	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
<b>34</b>	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
<b>35</b>	4.12	<b>3.27</b>	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
<b>36</b>	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
<b>37</b>	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
<b>38</b>	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
<b>39</b>	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
<b>40</b>	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
<b>41</b>	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
<b>42</b>	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
<b>43</b>	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93