

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai STKIP PGRI Lamongan



Kuswanto¹

Abstrak

Masalah yang telah terjadi di STKIP PGRI Lamongan adalah pegawai yang tidak termotivasi untuk bekerja. Dengan permasalahan tersebut penelitian ini ingin mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformatif. Jenis penelitian ini yaitu *explanatory research*, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi yang disebarkan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang. Teknik pengujian instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Sedangkan untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan Uji T dan Uji F. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan analisis regresi linier. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa pada kolom *Coefficients* terdapat nilai Sig 0,000. Nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sedangkan Variabel X mempunyai *t-hitung* yaitu 5,800 dengan *t-tabel* = 2,034. Jadi *t-hitung* < *t-tabel* dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan beberapa isu pada aspek kepemimpinan transformatif dan kinerja pegawai di STKIP PGRI Lamongan perlu ditingkatkan dan ditekankan pada aspek kepemimpinan transformatif, dimana perilaku transformatif atau karismatik diyakini mampu memperbesar dampak bentuk transaksional, perilaku pemimpin seperti ini pengikut merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformatif, kinerja pegawai

Pendahuluan

Persaingan antar perguruan tinggi semakin lama semakin terbuka. Dengan globalisasi, perguruan tinggi telah mengalami perubahan yang sangat cepat. Tekanan pasar dan kompetisi semakin terbuka. Akhir dari persaingan tersebut adalah bagaimana mendapatkan pasar yang dalam hal ini adalah "pelanggan yang menentukan". Untuk dapat memenangkan persaingan, perguruan tinggi harus mempunyai nilai dan diferensiasi dengan perguruan tinggi lain. Pelanggan utama perguruan tinggi adalah mahasiswa, siswa SMU dan industri yang menyerap lulusan perguruan tinggi. Kebutuhan dan pengharapan mahasiswa sebagai salah satu pelanggan perguruan tinggi seharusnya didengar dan diakomodasi sebagai masukan yang memberikan nilai agar sistem pendidikan di perguruan tinggi berkembang lebih baik. Semua proses

1. Program Studi Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI Lamongan, Jalan Sunan Giri No. 35 Lamongan, Indonesia

E-Mail

mr.koes@yahoo.co.id

Submitted :
November 2017

Accepted :
Desember 2017

JAS-PT
JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI
ISSN 2580 - 5339
Volume 1
Nomor 2
DESEMBER 2017
Hal 63 – 68

FORUM DOSEN INDONESIA

tersebut ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang bias diserap oleh lapangan kerja (Tjahjono, 2016).

Dalam lingkungan global yang kompetitif ini, "nilai" adalah suatu kebutuhan dan sudah merupakan standar dalam mencapai tujuan perguruan tinggi. Inovasi sangat diperlukan untuk menciptakan diferensiasi. Dengan diferensiasi diharapkan perguruan tinggi mempunyai nilai yang unik sebagai pembeda dengan perguruan tinggi lainnya. Apabila sebuah perguruan tinggi beda dan mempunyai nilai tambah dibandingkan dengan kompetitoranya, maka calon mahasiswa akan mempunyai persepsi yang berbeda pula dalam arti positif. Dengan persepsi yang berbeda maka besar kemungkinannya perguruan tinggi akan memenangkan persaingan. Disamping pembeda perguruan tinggi, faktor lain yang menentukan perguruan tinggi memenangkan persaingan dengan memelihara hubungan dengan tenaga pengajar dan mahasiswa. Hubungan dengan mahasiswa yang baik akan menimbulkan image positif mahasiswa dengan pengajar sehingga inovasi yang dibangun oleh tenaga pengajar akan mempengaruhi kinerja dalam proses belajar mengajar. Hal ini yang memungkinkan mahasiswa tersebut merekomendasikan teman, kerabat atau tetangga agar mendaftarkan diri di perguruan tinggi tersebut (Tjahjono, 2016). Salah satu variable yang harus diperhatikan dalam mencapai efektivitas organisasi adalah variable kepemimpinan.

STKIP PGRI Lamongan merupakan perguruan tinggi swasta yang ada di kota Lamongan. Perguruan tinggi tersebut merupakan perguruan tinggi pertama yang ada di Lamongan. Penelitian ini memfokuskan pada pegawai STKIP PGRI Lamongan yang berlokasi di Jl.Sunan Giri no. 35 Lamongan baik tenaga kependidikan maupun non kependidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformatif dengan kinerja pegawai pada STKIP PGRI Lamongan.

Tinjauan Pustaka

Faktor kepemimpinan memiliki dimensi yang sangat luas. Tidak hanya menyangkut bagaimana memimpin orang, namun juga berhubungan dengan arah, tujuan organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin memiliki visi yang jelasakan dapat memudahkan organisasi menemukan bentuk untuk bergerak (Sucipto, 2008).

Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan haruslah mengetahui apa yang dibutuhkan karyawannya (Eliyani, 2011). Oleh karena itu, komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya sangatlah dibutuhkan. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi.

Para pemimpin besar membangkitkan semangat dan menginspirasi pengikut melalui cara kerja mereka yang melibatkan emosi (Sucipto, 2008). Dalam organisasi modern, peran pemimpin yang mampu mengembangkan kecerdasan emosional akan menjadikannya seorang pemimpin yang efektif. Hal tersebut dapat terjadi karena di dalam setiap kelompok orang, pemimpin memiliki daya maksimal untuk mempermainkan emosi setiap orang. Jika orang-orang didorong kearah antusiasme, kinerja akan meningkat, jika orang-orang didorong kearah kebencian dan kecemasan, kinerja akan merosot.

Kepekaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangatlah penting untuk mengerti dan memahami problematika karywan, serta kebutuhan-kebutuhan apa yang diinginkan karyawannya. Sehingga, dapat memunculkan motivasi kerja bagi karyawan. Karyawan akan merasa bahwa pimpinannya dapat menjadi motivasi bagi dirinya. Dengan begitu, tugas pimpinan adalah menumbuhkan dan mengembangkan motivasi kerja karyawan.

Untuk itulah dibutuhkan kepemimpinan yang bersifat transformatif, yaitu kepemimpinan yang mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berfikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang tidak henti-hentinya atau terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap pegawai merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Ancok, 2005).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan transformatif digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkiraan sebelumnya (Munawaroh, 2011). Perilaku transformatif atau karismatik diyakini mampu memperbesar dampak bentuk transaksional, perilaku pemimpin seperti ini pengikut merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Maulizar, 2012)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan dengan SDM kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya (Guritno, 2005 ; Waridin, 2005).

Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk melihat masalah dengan menggunakan variabel, sehingga lebih mudah dipahami pembuktiannya secara statistik.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel independen (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X).

Penelitian ini dilaksanakan di STKIP PGRI Lamongan dengan melibatkan 36 Pegawai sebagai subyek penelitian. Instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas. Sedangkan analisis data dengan menggunakan deskriptif dan analisis regresi linier.

Untuk menjelaskan variabel penelitian tersebut dilakukan dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan korelatif. Tingkat eksplanasi deskriptif bertujuan menggambarkan hasil temuan variabel mandiri dari penelitian mengenai kepemimpinan transterhadap kinerja pegawai. Sedangkan tingkat eksplanasi korelatif dipergunakan untuk mencari hubungan antar variabel kepemimpinan transformatif terhadap variabel kinerja pegawai.

JAS-PT
JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI
ISSN 2580 - 5339
Volume 1
Nomor 2
DESEMBER 2017
Hal 63 – 68

FORUM DOSEN INDONESIA

Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengambilan data, instrumen data diuji cobakan terlebih dahulu, setelah itu dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, menggunakan Software SPSS 18, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* untuk reliabilitas kuesioner dari variabel kepemimpinan transformatif dan kinerja pegawai maka didapatkan hasil sebagaimana tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Keterangan	Koefisien
Cronbach's Alpha	0,911
Cronbach's Alpha based on Standardized Items	0.941
N of Items	32

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan pada data yang tersaji pada tabel di atas adalah Hasil analisis reliabilitas pada 32 butir soal pada kuesioner menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.941. artinya bahwa 32 butir soal tersebut reliable, sebab nilai alphanya diatas 0.6.

Selain uji reliabilitas, juga digunakan uji validitas yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Pada hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada masing-masing butir soal diatas nilai 0.3. ini dibuktikan pada hasil uji validitas, sehingga pada kolom Corrected Item-Total Correlation menunjukkan angka diatas 0.3. Ini artinya bahwa hasil analisis pada masing-masing butir soal adalah reliable.

Setelah uji reliabilitas dan uji validitas peneliti menggunakan instrumen data tersebut untuk mengambil data pada subjek penelitian, setelah diperoleh data, kemudian dilakukan uji statistik t yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel manajemen kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai STKIP PGRI Lamongan. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai STKIP PGRI Lamongan adalah dengan cara melihat nilai probabilitas (*p-value*) pada tabel *Coefficients*. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa nilai t adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Keterangan	Koefisien	t-hitung	Signifikansi
Konstanta	3,061	0,291	0,773
Kepemimpinan	1,148	5,800	0,000

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data-data tersebut di atas, dapat dibuat kesimpulan bahwa manajemen kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai Sig 0,000. Nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. sedangkan Variabel X mempunyai *t hitung* yaitu 5,800 dengan *t tabel* = 2,034. jadi *t hitung* < *t tabel* dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki hubungan yang baik dengan kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,148 dan hasil uji t diperoleh jawaban bahwa variabel kepemimpinan transformatif dengan nilai t negatif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif mempunyai kontribusi dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan transformatif berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi.

Tabel 3. Uji F (uji simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856,178	1	856,178	33,639	,000 ^a
	Residual	865,377	34	25,452		
	Total	1721,556	35			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji Anova atau F Test di dapat nilai F hitung 33,639, yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 2,89. Nilai signifikan dari F hitung didapat 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari nilai 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif yang simultan antar variabel manajemen kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan koperasi tunas artha mandiri Lamongan.

Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformatif maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan transformatif digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Munawaroh, 2011). Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi (Grimes, 1998). Adanya kesesuaian antara kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi merupakan suatu prasyarat kunci untuk perbaikan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi (Yukl, 2007). Apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Sasongko, 2008). Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi *support* kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan (Carmeli, 2003; Goleman, 2004).

Penutup

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya disampaikan saran secara umum bahwa beberapa isu pada aspek kepemimpinan transformatif dan kinerja pegawai di STKIP PGRI Lamongan perlu ditingkatkan, diperhatikan dan diperbaiki. Saran khusus ditekankan pada aspek kepemimpinan transformatif, dimana pemimpin memberikan perhatian dan timbang rasa yang tulus sehingga akan memberikan keterikatan psikologis dan saling percaya

antara pemimpin dan bawahan serta menciptakan hubungan yang akrab, harmonis dan penuh keterbukaan.

Daftar Pustaka

- Ancok, W. D. 2005. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan motivasi bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi*, Volume 32, No. 2, 112-117.
- Carmeli, A. 2003. The Relationship Between Emotional Intelligence and work Attitude, Behaviour and Outcomes. An Examination Among Senior Manager. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 18. No. 8. Pp. 788-813.
- Eliyani, P. 2011. www.google.co.id/komunikasi-interpersonal. Retrieved 09 23,2011, from: <http://repository.usu.ac.id/bithstream.chapter201.pdf>
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Grimes AJ, 1998. Authority Power and Social Control: A Theoretical Synthesis. *Academy of Management Review*. 3. pp. 724- 737
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Maulizar, M. Y. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1):h:1-13
- Munawaroh. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2):h:136-144
- Sasongko, T. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. *Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi*, Malang.
- Sucipto, S. 2008. *Teori & perilaku organisasi : Suatu tinjauan integrative*. Malang: UIN-Malang Press.
- Tjahjono, B. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keinovasian Terhadap Kinerja Ketua Program Studi (Studi Kasus "Universitas Xyz"). *Jurnal Ilmu Komputer*, 1(2):h:123-133