

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR LEMBAGA PENJAMIN MUTU PENDIDIKAN  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Arwin Sanjaya  
Aris Baharuddin**

Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar  
email: [arwinsanjaya27@gmail.com](mailto:arwinsanjaya27@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Gambaran gaya kepemimpinan transformasional pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, 2) Gambaran motivasi pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, 3) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh jumlah pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 147 Orang. Penentuan jumlah sampel sebesar 25 persen dari jumlah populasi sehingga diperoleh 37 orang. Teknik analisis data yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan uji normalitas data, analisis korelasi product moment dan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah baik, motivasi pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tergolong tinggi. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan .

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja

**PENDAHULUAN**

Perubahan lingkungan dan pergeseran budaya telah mempengaruhi dinamika kepemimpinan. Pada umumnya pemimpin diberikan porsi pada organisasi. Namun, dengan adanya era globalisasi telah mengubah paradigma kepemimpinan ke arah pertimbangan *core*

*competence* yang dapat berdaya saing dipasar global. Untuk menduduki posisi pemimpin dalam organisasi di era global, perlu ditingkatkan ESQ dan memperkaya karakteristik kepemimpinan dengan komponen seperti pembangunan mental, ketangguhan pribadi, ketangguhan sosial, serta menutupi agresivitasnya menjadi keteguhan sifat, inisiatif, percaya diri akan kompetensinya dan menumbuhkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkan pada cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi. Pengikut merasa ada kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya dengan mengubah budaya dan strategi dan mentransformulasikan visinya.

Salah satu karakteristik yang penting dari modal kepemimpinan globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan tersebut dalam pengembangannya memiliki ikatan emosional yang dalam. Pemimpin bergaya transformasional berupaya melakukan *transforming of visionary* menjadi visi bersama. Proses transformasional dapat terlihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan seperti *attributed charisma*, *idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *individualized consideration*. Dengan demikian gaya kepemimpinan ini mengajarkan para pengikut bagaimana pemimpin dan melaksanakan peran aktif terhadap perubahan manifestasi dari nilai-nilai akhir meliputi kebebasan, kemerdekaan, kebersamaan dan persaudaraan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi berfungsi untuk memandu, mengarahkan, membimbing, dan membangun motivasi-motivasi kerja serta mengarahkan secara teratur kepada tujuan yang hendak dicapai. Menurut Terry dalam Wuradji (2008: 1) “Kepemimpinan adalah hubungan antar orang, di mana pemimpin memengaruhi orang lain ke arah kemauan bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan pemimpin”. Daft dalam Wuradji (2008: 2) menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang ke arah pencapaian tujuan-tujuan organisasi”. Berdasarkan kedua pendapat di atas, peneliti dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009: 42) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan kedua hasil penelitian tersebut di atas, maka sangat jelas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat baik diterapkan dalam suatu organisasi dalam menunjang motivasi kerja yang akan mengarah kepada pencapaian tujuan dari suatu lembaga atau organisasi itu berupa kinerja karyawan yang lebih baik. Meskipun pada contoh hasil penelitian di atas dilakukan di lembaga, peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan Transformasional tidak hanya diterapkan di lembaga tetapi di organisasi pemerintahan lainnya. Mengamati bahwa kinerja pegawai kantor LPMP pasang surut pencapaian hasil kerjanya maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi seperti itu. Peran seorang pimpinan merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Gaya kepemimpinan salah satu variabel yang berpengaruh untuk memecahkan masalah kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal peneliti di kantor LPMP Sulawesi Selatan bahwa kepala LPMP (*Top Leader*) memiliki karakteristik Visioner, dekat dengan bawahan, motivator serta memiliki intelektualitas yang tinggi. Maka dari itu peneliti menduga ada penerapan gaya

kepemimpinan Transformasional oleh kepala kantor. Hal ini yang membuat peneliti tertarik mengangkat judul ini “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kata “Memimpin” menurut Wahjosumidjo (2010: 104) mempunyai arti “memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*)”. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Menurut Certo dalam Wuradji (2009:1) “kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain kearah pelaksanaan pencapaian tujuan”. Menurut Koontz dan Donnel dalam Sobrin dkk, (2009: 72) yang dimaksud “kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok”. Sedangkan menurut E. Mulyasa dalam Sobrin, (2009: 72) “kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan di atas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan membimbing seseorang/pegawai dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan yang dikehendaknya.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Thoha dalam Pasolong (2008: 37), “ gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain”. Sedangkan menurut Riberu (1982: 23), gaya kepemimpinan (*style*) ialah “cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara berlagak dalam menggunakan kekuasaannya. Berdasarkan beberapa definisi tentang gaya kepemimpinan menurut para ahli, maka peneliti dapat mengetahui bahwa gaya kepemimpinan suatu cara atau strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalani interaksi dengan bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sudarwan, (2005: 54) “istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda”. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, dan sebagainya. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian. Dalam organisasi pembelajaran, SDM yang dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, guru.

Menurut Robert (2007: 140) “pemimpin transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif kelompok atau komunitas”. Kepemimpinan transformasional memiliki alasan dasar bahwa meskipun individu-individu memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh pemimpin dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Sedangkan Wuradji (2009:50) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki ambisi besar untuk melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam organisasi, agar diperoleh tingkat produktifitas organisasi yang lebih tinggi”.

### **Pengertian motivasi kerja**

Menurut Depnaker (dalam Zaenab, 2000:21) bahwa “Motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja”. Selanjutnya menurut Hasibuan (1996: 94) “Motivasi kerja adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pelaksanaan pekerjaan cepat dan baik. Hasibuan (1996: 93) menambahkan bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada bawahannya.

- 1) Karena pemimpin membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahannya untuk dikerjakan dengan baik.
- 2) Karena adanya bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- 3) Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Bagi setiap orang motivasi kerja akan cenderung berbeda, dalam waktu dan tempat yang berbeda. Hal ini berbeda berarti motivasi kerja bagi setiap orang sangat ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya. Demikian pula motivasi kerja seseorang pada hakikatnya dapat diamati dari efektivitas kerja dan hasil kerjanya yang menunjukkan kinerja yang tinggi sehingga motivasi kerja senantiasa berorientasi pada hasil kerjanya.

Menurut Siswanto (1990: 137), “Motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi: prestasi (*Achievement*), penghargaan (*Recognition*), tantangan (*Challenge*), tanggung jawab (*Responsibility*), pengembangan (*Development*), keterlibatan (*Involvement*), dan kesempatan (*Opportunity*)”. Sedangkan menurut Herzberg dalam Pasolong (2008: 144), mengemukakan bahwa ada dua faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan yaitu faktor motivasi dan faktor kesehatan. Faktor motivasi meliputi: prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan, dan perkembangan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa ada lima faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu prestasi, tanggung jawab, tantangan, pengembangan dan keterlibatan. Selanjutnya kelima faktor tersebut akan menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini dan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Prestasi

Seorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi sebagai suatu kebutuhan tentunya akan mendorong untuk mencapai tujuan dengan maksimal untuk pencapaian tujuan atau keinginan.

2) Tanggung jawab

Rasa ikut memiliki suatu pekerjaan akan menimbulkan suatu dorongan untuk turut bertanggung jawab. Rasa tanggung jawab tersebut dilandasi kesadaran akan tugas yang dibebankan untuk dilaksanakan secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan dengan dukungan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tentunya akan dapat menghasilkan sesuatu yang maksimal.

3) Tantangan

Suatu pekerjaan atau sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya aktivitas pekerjaan ini tidak mampu menjadi motivator, bahkan cenderung akan menjadi aktivitas rutin. Tantangan demi tantangan biasa akan menimbulkan aktifitas, dimana aktifitas ini biasanya akan menimbulkan sebuah gairah untuk mengatasinya.

4) Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan motivator kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih bergairah. Apalagi pengembangan dari organisasi selalu dikaitkan dengan prestasi atau aktivitas kerja yang dicapai pegawai.

5) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan dapat menjadikan pegawai merasa dihargai sehingga ia selalu ingin berbuat yang terbaik untuk organisasi dimana ia bekerja. Rasa ikut terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai merupakan tantangan yang harus dijaga, melalui peran serta dan prestasi dalam pengembangan usaha maupun pengembangan diri.

Dengan melihat beberapa uraian di atas, maka motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di suatu organisasi atau instansi. Hal tersebut perlu dipahami karena setiap tenaga kerja memiliki kepribadian, karakter, atau watak yang berbeda-beda, sehingga kebutuhan dari setiap pegawai bias saja sama namun keinginan dari masing-masing pegawai tersebut tentunya tidak sama, hal ini dapat dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungan seseorang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian korelasi yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor LPMP Sulawesi Selatan, maka variabel yang digunakan yaitu: 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebagai variabel independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, 2) Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini termasuk penelitian korelasi, yang menunjukkan hubungan kausal yakni hubungan yang bersifat sebab akibat, di mana hal ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari Penelitian beberapa indikator dalam variabel motivasi kerja yang dilaksanakan oleh Pemimpin pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan dalam melaksanakan tugasnya, maka peneliti memberikan gambaran tentang motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel Tingkat pencapaian variabel motivasi kerja

No	Interval	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase(%)
1	70-83	Sangat Tinggi	2	5,88
2	56-69	Tinggi	27	79,42
3	42-55	Cukup Tinggi	5	14,70
4	28-41	Rendah	0	0,00
5	14-27	Sangat Rendah	0	0,00
Jumlah			34	100,00

Sumber: hasil analisis data angket penelitian 2013

Berdasarkan tabel diatas, keadaan motivasi kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dari 34 orang responden yang diteliti sebagian besar berada dalam kategori tinggi sebanyak 27 orang atau 79,42%, kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang atau 5,88% dan cukup tinggi sebanyak 5 orang atau 14,70%. Berdasarkan perhitungan rata-rata dengan menggunakan program SPSS 16 for windows, nilai rata-rata sebesar 62,7647 yang berada pada interval 56 – 69 yang berada pada kategori “tinggi” sedangkan poin tertinggi sebesar 27 berada pada interval 56 – 69, sedangkan simpangan baku atau standar deviasi adalah 7,35283. Dapat disimpulkan bahwa keadaan motivasi kerja pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan berada pada kategori “tinggi”.

Hal ini pun diperkuat dengan hasil wawancara dari 3 narasumber diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori “tinggi”.

### Analisis Statistik Inferensial

#### 1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis lebih jauh, terlebih dahulu perlu diketahui apakah data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan penggunaan statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis untuk penggunaan statistik adalah data yang diperoleh sekurang-kurangnya terdistribusi normal. Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data, tentang gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga dapat dilanjutkan dengan perhitungan statistik yang akan di gunakan dalam pengujian hipotesis.

Kriteria dari pengujian ini adalah dengan membandingkan harga Chi Kuadrat hitung dengan Chi Kuadrat tabel. Bila harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi Kuadrat tabel ( $X^2_h \leq X^2_t$ ), maka data dinyatakan normal dan apabila lebih besar dinyatakan tidak normal. Adapun hasil pengolahan normalitas data dengan menggunakan SPSS 16 *for windows*, secara jelas dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data Penelitian.

Variabel	Df	X <sup>2</sup> hitung	X <sup>2</sup> tabel	Keterangan
X	15	19.647	24.996	Normal
Y	17	16.824	27.557	Normal

*Sumber : Hasil Analisis angket, 2013*

Berdasarkan tabel di atas, secara umum jelas dapat dilihat uji normalitas data bahwa nilai chi kuadrat hitung variabel Gaya Kepemimpinan Transformatioanal sebesar 19.647 lebih kecil dari chi kuadrat tabel 24.996 dengan df 15 sedangkan variabel motivasi kerja pegawai, dengan nilai chi kuadrat hitung sebesar 16.824 lebih kecil dari chi kuadrat tabel 27.557 dengan df sebesar 17. Dari pengujian statistik di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Transformatioanal maupun variabel motivasi pegawai memenuhi kriteria data berdistribusi normal.

## 2) Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatioanal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

variabel	B	F <sub>hitung</sub>	Sig.	t <sub>hitung</sub>	Sig
Konstanta	14.150			2.273	0,005
Kinerja Pegawai	1.161	61.900	0,000	7.868	0,000
$\alpha : 0,01$		$r^2 : 0,659$			
$r : 0,812$					

*Sumber: Hasil Analisis angket, 2013*

Berdasarkan tabel 18, dia atas nampak bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,768 ini diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 16, ( $r^2$ ) sebesar 0,659 ini merupakan nilai R square yang diperoleh berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 dan dapat dilihat pada tabel model summary secara terlampir. Sedangkan  $\alpha : 0,01$  merupakan taraf signifikan 1 persen dan dapat hasilnya

nanti dapat dilihat pada tabel distribusi F. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas dan terikat, dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai r terdahulu.

Berdasarkan tabel di atas diketahui analisis perhitungan persamaan regresi diperoleh nilai  $a = 14.150$  dan  $b = 1.161$  sedangkan persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = 14.150 + 1.161 X$$

Dari hasil perhitungan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 61,900 dan  $F_{tabel}$  (lampiran 11 tabel nilai-nilai distribusi F 0,05:1:34) sebesar 4,13, karena itu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti ada sifat ketergantungan variabel gaya kepemimpinan Transformasional dengan motivasi kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan atau dapat dikatakan bahwa hipotesis berbunyi “ada pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” adalah diterima.

Untuk operasionalnya persamaan regresi yang telah terbukti signifikan itu dapat dicontohkan dengan perhitungan, jika misalnya  $X = 20$  maka:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 14,150 + 1,161 \cdot 20 \\ &= 14,150 + 23,22 \\ &= 37,37\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka apabila nilai Gaya kepemimpinan Transformasional 20, maka dapat diramalkan nilai atau skor motivasi kerja pegawai sebesar 37,37. Hal ini berarti bahwa kenaikan satu harga X dapat memberikan kontribusi peningkatan terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun besarnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,812 dengan koefisien determinasi adalah  $r^2 = 0,659$  atau 65,9% yang berarti bahwa kontribusi gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 65,9% sedangkan sisanya 34,1% ditentukan oleh faktor lain seperti kemampuan kerja, sarana dan prasarana, suasana kerja dan lingkungan yang ada pada kantor tersebut.

### 3) Uji Korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan *korelasi product moment*, diperoleh korelasi gaya kepemimpinan transformasional (variabel X) dan motivasi kerja pegawai (variabel Y). koefisien  $r = 0,812$  berada pada interval 0,80 - 1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tergolong “sangat kuat”. Ini berarti terdapat hubungan korelasional yang positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja pegawai. Untuk mengetahui apakah korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan nilai  $r$  sebesar 0,812 dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5 persen sebesar 0,339. Oleh karena itu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

## PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik dilihat dari indikator gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan padakantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan dan teknik memotivasi yang tidak tepat, tujuan organisasi akan terganggu dan pegawai dapat merasa kesal, gelisah, konflik dan ketidakpuasan.

Pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki karakter seperti kharismatik, *inspiration*, *Intellectual stimulation*, *individual consideration*. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki perilaku yang menghasilkan rasa hormat kepada bawahannya dan membangkitkan rasa percaya diri untuk bawahannya. Dalam hal *Inspirational* tercermin dalam perilaku pemimpin yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme staf.

*Intellectual stimulation*, pemimpin sering mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Hal *individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindak lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf.

### 1. Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik. Hal ini didukung oleh indikator prestasi, tanggung jawab, tantangan, pengembangan, dan keterlibatan. Dalam hal prestasi, dapat dijelaskan bahwa prestasi pegawai dapat terwujud dengan baik karena pimpinan memberikan penghargaan atau pujian kepada pegawai yang memiliki prestasi. Dengan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang lain untuk meningkatkan lagi kinerjanya.

Tanggung jawab berkaitan dengan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanggung jawab diperlukan untuk dapat menyelesaikan sesuatu dan untuk meraih sesuatu. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tanggung jawab yang tinggi oleh seorang pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut untuk bekerja lebih baik lagi agar pemimpin memberikan tanggung jawab yang lebih besar lagi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tantangan, dapat dijelaskan bahwa tantangan merupakan hal yang penting memotivasi pegawai. Pemberian tantangan berupa pemberian pekerjaan kepada pegawainya dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan. Dengan adanya tantangan pimpinan mengharapkan pegawai untuk bekerja lebih giat dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengembangan, dapat dijelaskan bahwa pengembangan merupakan faktor yang sangat penting dalam motivasi kerja. Kemauan untuk berkembang menjadi inisiatif pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Usaha yang dilakukan pimpinan dalam hal mengembangkan diri pegawai berupa pemberian kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan atau hal-hal lain yang berkaitan dengan pengembangan diri lainnya.

Keterlibatan, dalam hal ini pimpinan melibatkan pegawai dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu dan melibatkan pegawai dalam pemberian saran atau pengambilan keputusan. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan untuk merumuskan dan mengambil keputusan. Maka berdasarkan hasil penelitian pegawai dengan adanya prestasi, tanggung jawab, tantangan, pengembangan, dan keterlibatan pegawai dapat termotivasi bekerja.

## **2. Hubungan Gaya kepemimpinan Transformasional dengan motivasi kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu ” diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”, dapat teruji kebenarannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wahjusumidjo (1987:193) bahwa dari pihak pimpinan ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, salah satunya dan tak kalah pentingnya gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan. Jadi jelaslah bahwa salah satu unsur atau faktor yang mampu memotivasi kerja bawahan adalah gaya kepemimpinan.

Secara keseluruhan gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan pimpinan pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan motivasi kerja bawahannya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penerapan Gaya kepemimpinan Transformasional cenderung melibatkan pimpinan memotivasi pegawainya secara langsung sehingga dinilai efektif.

Pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memberikan contoh teladan yang baik untuk para pegawainya, menjadi inspirasi, serta melibatkan para bawahannya atau berkomunikasi langsung dengan bawahannya mengenai pekerjaan. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan saran, pemberian tanggung jawab, memberikan tantangan dan kesempatan untuk mengembangkan diri sangat mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Transformasional pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik ditinjau dari aspek kharismatik, *Inspiration*, *Intellectual Stimulation* dan *Individual Consideration*. Secara umum pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh prestasi, tanggung jawab, tantangan, pengembangan, dan keterlibatan.
2. Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,659. Untuk regresi linear sederhana menggunakan adjusted R Square yang disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,659 yang berarti 65,9 % variabel terikat (motivasi kerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan 34,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno.1994. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu, Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mustafa, Zainal. 1998. *Pengantar Deskriptif Ekonomi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Pasolong, Harbani.2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Purwanto. Ngalim . 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riberu J. 1982. *Dasar-dasar Kepemimpinan “ Pegangan Praktis Bagi Pemimpin Masyarakat”*. Jakarta: LEPPENAS.
- Ridwan. 2009. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfa beta.
- Robert J Starratt. 2007. *Menghadirkan Pemimpin Visioner*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sudarwan Danim. 2005. *Menjadi Komunikasi Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunikasi Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa beta.
- ,2010. -----:-----
- Sudjiono.1994. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sobrin, dkk. 2009. *Pengelola Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tiro, M.A. 2008. *Dasar-Dasar Statistika*. Makassar. Andira Publisher.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Cetakan III. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada.
- Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wuradji. 2008. *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta: Gama Media.
- Zuriah, Nurul. 2009. *Metodelogi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.