



Jentot Tugiyono

Prodi Sistem Informasi, Universitas Kebangsaan

email: jentot.1212@gmail.com

Abstract: Organization, both social or profit oriented organization must to do everything fast, regularly, and directly according to the organization aims and purposes. The condition of period changing and modernization and the organization need for developing and progression, the organization must be backed up and supported by qualified with high performance human resources. the institution of LPK Pramidia, is an organization that must to have personnels as instructors or courses, the manager or administration staffs. Caused by different background, different education and experiences, the employee have different behavior, emphaty and different performance. The LPK Pramidia manager needs to implement the transformational leaderships model to improve the employee performance of his institution according to organization objectives. This article discuss the research result about the effects of transformational leaderships to performance employees of LPK Pramidia. The qualitative descriptive methods used, and data get from 35 samples of population of employees. The relationship among variables transformational leadership and employee performance modeled using simple linier regression. The result shows linier regression equation $Y=0,182X + 3,574$, transformational leaderships gives effects 32,9 % and significant to employee performance, and 67,1% remains by other variables.

Keywords: transformational leadership, performance, human resource

Abstrak: Organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi yang berorientasi mencari keuntungan, semua yang dilakukan dituntut selalu cepat, teratur dan terarah sesuai dengan tujuan organisasi. Kondisi perubahan jaman dan modernisasi dan kebutuhan untuk berkembang dan maju organisasi dan perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik. Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) Pramidia, merupakan organisasi yang harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan, berperan sebagai instruktur kursus, pimpinan lembaga, maupun staf administrasi. Dengan latar belakang yang tidak sama, pengalaman dan pendidikan berbeda, karyawan berperilaku, sikap dan kinerja yang berbeda. Pimpinan lembaga merasa perlu menerapkan kepemimpinan yang baik untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan lembaga. Artikel ini merupakan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan LPK Pramidia. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data berasal dari diambil dari 35 orang anggota populasi karyawan lembaga LPK Pramidia. Hubungan antar variabel dianalisis dengan metode regresi linier. Hasilnya memberikan persamaan regresi $Y=0,182X + 3,574$, variabel kepemimpinan memberi pengaruh sebesar 32,9 % dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 67,1% oleh variabel lain.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja, sumberdaya manusia

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi yang berorientasi mencari keuntungan, semua yang dilakukan dituntut selalu cepat, teratur dan terarah sesuai dengan tujuan organisasi, secara efektif dan efisien. Dalam rangka mempertahankan kelangsungan usaha jasa kursus dan pelatihannya, LPK Pramidia perlu didukung sumber daya manusia yang berkualitas serta lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif. Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) Pramidia adalah lembaga pendidikan dalam bidang jasa pelatihan dan kursus komputer, memiliki sarana penunjang berupa perangkat komputer dan sumber daya manusia atau karyawan, baik sebagai instruktur, pimpinan, dan staf.

Terkait dengan, LPK Pramidia tidak dapat terlepas dari pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya bidang teknologi informasi yang sangat pesat sampai saat ini, baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung untuk melayani kebutuhan masyarakat yang tidak bisa melanjutkan pendidikan tinggi, lembaga-lembaga sejenis dituntut untuk bisa memberi kursus atau pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan, dan berkualitas serta lulusannya kompetitif di dunia kerja. Produk kursus/pelatihan yang ditawarkan berupa Program Pelatihan keterampilan program 3 Bulan, 6 Bulan, 1 Tahun, dan program intensif berupa kejuruan: Teknik Komputer Akutansi, Komputer Programer, Teknisi Komputer serta Sekretaris. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lembaga, diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Karyawan lembaga memiliki latar belakang yang berbeda-beda pengalaman, dan pendidikan dan keterampilannya. Hal ini dapat memungkinkan karyawan memiliki pengetahuan, sikap, perilaku, kemampuan kerja serta kinerja yang tidak sama. Untuk tujuan penyelarasan kemampuan dan kinerja karyawan, pimpinan lembaga selalu memberikan pengarahan, membimbing dan memotivasi kepada karyawannya. Dalam beberapa kasus, terkadang karyawan menunjukkan karakteristik yang individualis di antara karyawan, dimana beberapa karyawan merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang melebihi karyawan lain, merasa mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, bakat dan keahlian yang tinggi dalam bekerja. Dalam beberapa waktu, baik instruktur maupun staf tidak memiliki kerjasama dengan karyawan lain serta kurang dekat dengan pimpinan. Para karyawan di LPK Pramidia Bandung, berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan berbagai latar belakang sosial, yang terseleksi dengan test sebelumnya. Pimpinan LPK merasa perlu menyatukan kinerja, melalui kepemimpinannya agar karyawan bisa memiliki kinerja yang sesuai dengan tujuan lembaga/organisasi. Oleh karena itu artikel penelitian ini berjudul "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung".

Rumusan Masalah

Dengan latar belakang diatas, permasalahan yang ada bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional LPK Pramidia Bandung.
 2. Bagaimana kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung.
 3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung.
- Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:
1. Kepemimpinan transformasional LPK Pramidia Bandung.
 2. Kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung.
 3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pimpinan untuk menterjemahkan perubahan lingkungan eksternal maupun lingkungan internal organisasi, menjadi nilai-nilai utama bagi anggotanya (Darodjat, 2015: 132). Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan, dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya (Edison, 2017). Peneliti John Kotter, seorang peneliti dari Harvard, menyatakan bahwa pengelolaan (manajemen), lebih mirip dengan administrasi, sedangkan kepemimpinan (leadership), tentang mengubah dan transformasi. Jika terkait dengan tinjauan kinerja, dan jika seorang karyawan terinspirasi untuk mengubah perilaku, hal itu harus melibatkan kepemimpinan (Edison, 2017).

Dalam menjalankan kemampuan kepemimpinannya, seorang pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinannya tertentu, yang sesuai dengan organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan itu sendiri adalah cara pemimpin bertindak, dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggota organisasinya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. gaya kepemimpinannya setiap orang akan berbeda-beda. Presiden Soekarno, menerapkan gaya kepemimpinannya kharismatik. Gaya kepemimpinan ini akan muncul pada saat atau sesuai dengan kondisi tertentu. gaya ini kemudian bisa juga hilang akibat tindakan yang salah atau karena waktu yang berbeda (Edison, 2017).

Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional, digunakan pertama kalinya oleh Mac Gregor Burns, untuk membandingkan kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional. Pendapat MacGregor Burns dalam bukunya '*Transforming Leadership*' menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional hanya mengubah, bukan melakukan perubahan. Berbeda dengan kepemimpinan transformasional yang melakukan perubahan mendasar. Pendapatnya menyatakan bahwa untuk mengubah (dalam kepemimpinan transaksional), untuk menggantikan sesuatu, untuk memberi dan menerima, untuk bertukar tempat, untuk lewat dari satu tempat ke tempat lainnya. Sedangkan dalam kepemimpinan transformasional, untuk mengubah sesuatu memotong yang lebih mendalam. Hal ini bisa menyebabkan terjadinya metamorphosis dalam bentuk atau susunan, perubahan kondisi atau sifat dari suatu hal, perubahan dalam hal lain, perubahan radikal dalam hal lahiriah atau karakter batin. Yang dilakukan adalah adanya perubahan luas dan kedalaman (Edison, 2017).

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa (Robbins, 2009). Dengan pemimpin yang 'transformasional', anak buah akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, serta mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan mereka (Yukl, 2009). Pemimpin transformasional menciptakan adanya perubahan besar, baik dalam diri pengikut maupun organisasi mereka (Daft, 2011). Beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional adalah seperti rincian sebagai berikut:

a. Memiliki strategi yang jelas

Pemimpin mau melakukan dan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta mampu mengkomunikasikan kepada anggotanya.

b. Kepedulian

Memiliki kepedulian terhadap permasalahan yang muncul dalam organisasi dan dihadapi oleh anggota organisasi, serta peduli terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.

c. Merangsang anggota

Pemimpin dapat merangsang atau mendorong anggota dan membantu anggota untuk tujuan positif dan mengajaknya untuk menghindari dari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, sehingga anggota mau menerima dan menyadari manfaatnya secara pribadi dan secara organisasi.

d. Menjaga kekompakan tim

Pemimpin bisa menjaga kekompakan tim, dan tidak terjebak pada anggota tim yang ingin mencari simpati pribadi dengan cara menyudutkan orang lain.

e. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pemimpin menghargai setiap timbul perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggota untuk bisa menghormati perbedaan dan keyakinan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan organisasi, beberapa faktor bisa ikut mempengaruhi, diantaranya adalah kepemimpinan. Bernardin dan Russel (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu. Untuk mengukur kinerja kelompok agar diperoleh hasil dengan baik, harus digunakan kriteria yang tepat. Menurut Bernardin dan Russel (2003:383) kriteria penilaian kelompok meliputi:

- 1) Kualitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menggunakan cara kerja yang benar dan kesalahan hasil kerja tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan.
- 2) Kuantitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk jumlah hasil yang sesuai dengan rencana-rencana produksi dan dapat memanfaatkan target perusahaan.
- 3) Penghematan waktu yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang tepat waktu serta dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan baik.
- 4) Efisiensi biaya yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menggunakan sarana dan prasarana produksi dengan hemat dan tidak sering melakukan kesalahan kerja sehingga tidak timbul pemborosan.
- 5) Pengawasan yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai standar pekerjaan serta tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
- 6) Hubungan antar individu yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki rasa percaya diri dan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mau saling menghargai serta bekerja sama dengan anggota kelompoknya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan teknik survei. Dengan metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas terhadap masalah yang diteliti, dalam hal ini adalah pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja karyawan organisasi. Metode penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Nazir (2005:54) mendefinisikan metode deskriptif yaitu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini untuk membuat gambaran (deskripsi), gambaran sistematis, nyata (factual) dan tepat (akurat) mengenai fakta-fakta, sifat hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas adalah variabel kepemimpinan transformasional, dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Untuk mengumpulkan data digunakan metode kuesioner, dengan skala Likert dengan lima jawaban (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju). Model hubungan antar variabel penelitian seperti dalam gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Hubungan antar variabel

Sedangkan operasionalisasi variabel penelitiannya (X: Kepemimpinan transformasional, dan Y: Kinerja karyawan), adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Pertanyaan kuesioner	Skala
1	Kepemimpinan transformasional	1. Organisasi LPK Pramidia memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas.	Ordinal

		2. Pimpinan LPK Pramidia melaksanakan tugas sesuai visi, misi dan tujuan yang jelas.	Ordinal
		3. Pimpinan LPK Pramidia peduli kepada bawahan pada saat mengalami kesulitan.	Ordinal
		4. Pimpinan LPK Pramidia suka memberikan dorongan kepada bawahan untuk ikut memajukan lembaga.	Ordinal
		5. Pimpinan LPK Pramidia suka memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi dan memajukan lembaga.	Ordinal
		6. Pimpinan LPK Pramidia suka menengahi dan memberikan pemecahan masalah, apabila dalam pekerjaan beberapa bawahan mengalami permusuhan atau ketidakompakan.	Ordinal
		7. Pimpinan LPK Pramidia memahami adanya perbedaan antar sesama karyawan, maupun perbedaan keyakinan.	Ordinal
2	Kinerja karyawan	8. Kualitas hasil kerja harus sesuai dengan standar atau ketentuan LPK Pramidia.	Ordinal
		9. Kuantitas (jumlah) pekerjaan sesuai dengan target LPK Pramidia	Ordinal
		10. Penghematan waktu diperlukan dalam bekerja	Ordinal
		11. Karyawan yang bekerja menggunakan biaya yang hemat	Ordinal
		12. Karyawan yang bekerja memerlukan pengawasan atasan	Ordinal

Pengujian data dan instrumen

Pengujian validitas data menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang digunakan sebagai berikut (Riduwan, 2011:89):

$$r_{yx} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{yx} = koefisien korelasi antara x dan y
- $\sum x$ = jumlah skor item variabel kepemimpinan transformasional
- $\sum y$ = jumlah skor item variabel kinerja karyawan
- n = jumlah responden.

Uji reliabilitas instrumen penelitian, dalam hal ini digunakan indikator koefisien korelasi Alpha Cronbach. Hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dimodelkan dengan model regresi linier sederhana, dengan bentuk hubungan $Y=aX+b$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini bagan organisasi LPK Pramidia Bandung, yang digambarkan pada gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Struktur organisasi LPK Pramidia
*)sumber: Buku Pedoman LPK Pramidia

Lembaga Pendidikan Pramidia mengadakan Kursus / Pelatihan berijin dari Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bandung dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung. Pada tahun 1996 Lembaga Pendidikan Pramidia beralamat di Jl. Kopo 246 Blok B3-B4 Bandung. Tahun 2005 sampai sekarang beralamat di Jl. Kemala No. 8 Bandung 40614. Kantor Pusat Yayasan Pramidia Karsa Utama beralamat di Jl. Kalibata Tengah No. 29 Jakarta Selatan, dengan Cabang Bandung berkantor di Jl. Kemala No.8 Komplek Taman Cipadung Indah Kota Bandung. Pimpinan Yayasan Pramidia Karsa Utama terdiri dari:

- Pelindung Yayasan: Ir H Djoko Winarno, MM.
- Ketua Yayasan Pusat: Dra Hj Nurbaiti DW, MM.
- Alamat Yayasan : Jl. Kalibata Tengah No. 29 Jakarta Selatan
- Yayasan Cab. Bandung: Mila Viendyasari, S.Sos

Dalam penelitian ini responden yang digunakan sebanyak 35 orang, dari sebanyak 45 karyawan tetap. Penentuan sampel respondennya secara insidental sampling. Hasilnya komposisi responden 60% karyawan perempuan 21 orang, dan 40% atau 14 orang laki-laki. Komposisi responden karyawan berdasarkan pendidikan, 52% atau 18 orang adalah lulusan S1, 34% atau 12 orang lulusan D3, 9% atau 3 orang lulusan SMA/SMK dan sebanyak 5% atau 2 orang lulusan SMP. Dari komposisi usia, sebanyak 25% atau 9 orang usianya 41–50 tahun, 11 orang atau 32% berumur 31–40 tahun, sebanyak 7 orang atau 20% berumur 26–30 tahun, 6 orang atau 18% berumur 21–25 dan sisanya 2 orang berumur kurang dari 21 tahun.

Pendapat responden

Tanggapan atau pendapat responden atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner selengkapnya ada pada tabel 2. di bawah ini. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan nilai (pilihan jawaban) (sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Tabel 2. Jawaban responden

No	Indikator	Nilai rata-rata	Arti
A	Kepemimpinan transformasional		
	1. Organisasi LPK Pramidia memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas.	4,46	Setuju
	2. Pimpinan LPK Pramidia melaksanakan tugas sesuai visi, misi dan tujuan yang jelas.	4,37	Setuju
	3. Pimpinan LPK Pramidia peduli kepada bawahan pada saat mengalami kesulitan.	4,37	Setuju
	4. Pimpinan LPK Pramidia suka memberikan dorongan kepada bawahan untuk ikut memajukan lembaga.	4,06	Setuju
	5. Pimpinan LPK Pramidia suka memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi dan memajukan lembaga.	4,34	Setuju
	6. Pimpinan LPK Pramidia suka menengahi dan memberikan pemecahan masalah, apabila dalam pekerjaan beberapa bawahan mengalami permusuhan atau ketidakkompakan.	3,57	Setuju
	7. Pimpinan LPK Pramidia memahami adanya perbedaan antar sesama karyawan, maupun perbedaan keyakinan.	3,46	Setuju
	Rata-rata	4,09	Setuju
B	Kinerja		
	8. Kualitas hasil kerja harus sesuai dengan standar atau ketentuan LPK Pramidia.	4,34	Setuju
	9. Kuantitas (jumlah) pekerjaan sesuai dengan target LPK Pramidia	4,14	Setuju
	10. Penghematan waktu diperlukan dalam bekerja	4,15	Setuju
	11. Karyawan yang bekerja menggunakan biaya yang hemat	4,20	Setuju
	12. Karyawan yang bekerja memerlukan pengawasan atasan	4,13	Setuju
	Rata-rata	4,19	Setuju

**) sumber: Hasil penelitian, diolah*

Terlihat dari tabel 2 diatas, bahwa para responden menjawab pertanyaan kepemimpinan transformasional rata-rata bernilai setuju (dengan skor 4,09). Selanjutnya responden memberikan menjawab pertanyaan kinerja karyawan dijawab pada umumnya setuju (skor 4,19).

Uji Reliabilitas

Dari perhitungan menggunakan software SPSS 20 nilai reliabilitas dari pertanyaan kuesioner yang diajukan semua variabel bernilai reliabel. Nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil uji reliabilitas kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Arti
Kepemimpinan transformasional	0,739	7	Reliabel
Kinerja karyawan	0,935	5	Reliabel

**)sumber: Hasil penelitian, diolah*

Nilai reliabilitas instrumen semua bernilai reliabel.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil uji validitas data

No	Nilai r	Hasil	No	Nilai r	Hasil
1	0,569	valid	8	0,565	valid
2	0,818	valid	9	0,999	valid
3	0,719	valid	10	0,999	valid
4	0,455	valid	11	0,816	valid
5	0,469	valid	12	0,999	valid
6	0,650	valid			
7	0,666	valid			

Nilai batas $r > 0,334$, pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 35$

**)sumber: Hasil penelitian*

Nilai uji validitas data yang ada menunjukkan bahwa kondisi data valid semuanya. Untuk permodelan dengan analisis regresi linier, parameter-parameter uji dengan menggunakan bantuan software SPSS, seperti dalam tabel. 5 berikut.

Tabel 5. Ukuran (Parameter) persamaan regresi linier

No	Parameter	Koefisien	Signifikansi
1	R^2 (koef.determinasi)	0,329	
2	X	0,182	
3	Konstanta	3,574	
4	Persamaan regresi linier	$Y = 0,182X + 3,574$	
5	Nilai t -X -konstanta	5,736 1,000	signifikan
6	Nilai F	0,99	Signifikan
7	Uji multikolinieritas	Tol= 1,00 > 0,1 VIF= 1,00 < 10	Tidak ada multikolinieritas
8	Uji otokorelasi	Durbin-Watson = 2,068 dL=1,195 dU=1,307	Tidak ada otokorelasi
9	Uji heteroskedastisitas	Scatterplot menyebar	Tidak ada heteroskedastisitas

X: variabel bebas (motivasi kerja karyawan)

**)sumber: Hasil penelitian*

ANALISIS HASIL

Dari hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai reliabilitas instrumen hasilnya bahwa instrumen penelitian reliabel dan data terkumpul valid. Hasil perhitungan menggunakan software SPSS 20 didapat nilai-nilai parameter berikut:

- Variabel kepemimpinan transformasional dinilai oleh karyawan LPK Pramidia rata-rata dengan setuju dengan nilai skor rata-rata 4,09.
- Variabel kinerja karyawan ditanggapi oleh karyawan rata-rata bernilai setuju, dengan nilai skor rata-rata 4,19 poin.
- Bentuk persamaan regresi linier yang terbentuk adalah $Y = 0,182X + 3,574$.
- Variabel bebas X (kepemimpinan transformasional) memberi pengaruh cukup signifikan dilihat dari parameter $R^2 = 0,329$, artinya Y (variabel terikat, kinerja karyawan) 32,9 %nya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- Hubungan pengaruh (sebab akibat) nya yang terjadi antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan LPK Pramidia adalah:
 - jika nilai variabel kepemimpinan transformasional berubah sebesar 1 (satu) poin, maka variabel kinerja karyawan berubah LPK Pramidia sebesar 0,182 poin.
 - jika variabel kinerja karyawan LPK Pramidia tidak ada, maka tetap ada nilai variabel kinerja karyawan sebesar 3,574 poin.
- dengan hasil analisis tersebut, bahwa kepemimpinan transformasional tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan LPK Pramidia. Kemungkinannya kinerja banyak dipengaruhi oleh variabel (faktor-faktor) lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sebagai perbandingan hasil penelitian sebelumnya, misalnya penelitian Rifansyah (2016), kepemimpinan transformasional bersama dengan budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Kanwil Pekanbaru. Penelitian Mutmainah dan Djaelani (2017), memberikan hasil kepemimpinan transformasional bersama dengan budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Jadi sesuai dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional jika berdiri sendiri tidak memberikan pengaruh yang kuat. Namun jika dikombinasi dengan variabel lain menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional LPK Pramidia dikategorikan tinggi, atau setiap karyawan setuju perlunya kepemimpinan transformasional.
2. Kinerja karyawan LPK Pramidia dikategorikan tinggi, atau karyawan LPK Pramidia berpendapat setuju untuk bekerja dengan kinerja yang baik.
3. Terdapat pengaruh yang tidak besar dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan LPK Pramidia. Peningkatan kinerja kepemimpinan transformasional hanya akan meningkatkan sedikit kinerja karyawan.

Saran

1. Setiap karyawan tetap memberikan dukungan terhadap pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja lembaga LPK Pramidia.
2. Setiap karyawan perlu diberikan pengertian perlunya kekompakan dalam tim dalam rangka peningkatan kinerja karyawan maupun kinerja lembaga LPK Pramidia, bahwa rekan kerja adalah anggota organisasi sehingga perlu adanya kebersamaan dan kerjasama agar timbul sinergitas kinerja organisasi.
3. Dalam rangka untuk mengetahui lebih tepat lagi hal-hal apa yang mempengaruhi kinerja lembaga, terkait dengan nilai pengaruh kepemimpinan transformasional yang rendah terhadap kinerja, perlu dilakukan penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Pedoman LPK Pramidia. 2015. Bandung: LPK Pramidia (tidak diterbitkan).
- Cooper, Robert K., (2002), *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Daft, Richard L. 2011. *Era Manajemen (New Era of Management)*. Buku 2, edisi-9. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT Indeks.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolut*. Bandung: Refika Aditama.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutmainah dan Djaelani (2017), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Riduwan, 2011. *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rifansyah, Ogi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kanwil Pekanbaru. *Jurnal JOM Fisip Unri*, Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jilid I, edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (terjemahan)*, edisi ke-5. Jakarta: Indeks.