

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH BAHASA LEMDIKLAT POLRI

Matin

Universitas Negeri Jakarta

Email: matin@unj.ac.id

Neti Karnati

Universitas Negeri Jakarta

Email: neti.karnati@unj.ac.id

Arny Lusty Epprankty Purba

Universitas Negeri Jakarta

Email: purbaarny01@gmail.com

Abstract: The objective of this research is to study the effect of the transformational leadership, and motivation to lecturer's performance school of language education institutions and training POLRI. Quantitative approach used in this research with survey method. The samples of this research were 71 lecturers selected randomly. The data were obtained by distributing questionnaire and analyzed by using path analysis. The result of the research can be conclude that: 1) the transformational leadership, school culture and motivation had a positive direct effect on lecturer's performance; 2) the transformational leadership had a positive direct effect on motivation. Therefore to improve lecturer's performance, the transformational leadership, and motivation should be improved.

Keyword: *transformational leadership, motivation, lecturer's performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Penelitian menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif-kausal, dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri dengan tehnik pengambilan *simple random sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuisisioner yang dilakukan oleh responden. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Peningkatan kepemimpinan transformasional mengakibatkan peningkatan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Bahasa Polri. 2) Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tenaga pendidik, ketepatan dalam motivasi mengakibatkan peningkatan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Bahasa Polri. 3) Kepemimpinan transformasional mengakibatkan ketepatan dalam motivasi tenaga pendidik di Sekolah Bahasa Polri.

Kata Kunci: *kepemimpinan transformasional, motivasi, kinerja*

PENDAHULUAN

Polri dalam melaksanakan tugas-tugasnya, khususnya terkait dengan kejahatan lintas negara, sering kali dihadapkan pada kasus-kasus yang membutuhkan kerjasama dengan negara-negara lain. Kasus-kasus seperti *human trafficking* dan narkoba merupakan kasus yang sering terjadi dan melibatkan banyak negara. Pada era digital seperti sekarang ini, Polri juga banyak menghadapi kasus-kasus kejahatan siber (*cyber crime*) yang pelakunya melibatkan banyak negara. Oleh karena itu, Polri harus mampu menguasai berbagai bahasa asing agar dapat berkomunikasi secara efektif dengan negara lain, sehingga dapat menuntaskan kasus-kasus yang melibatkan lintas negara. Jika terjadi kendala pada persoalan bahasa, maka akan menyulitkan Polri dalam mengungkap kasus-kasus yang melibatkan negara asing.

Polri dalam rangka meningkatkan kemampuan bahasa asing di lingkungan institusinya, telah memiliki Sekolah Bahasa (Sebasa). Kehadiran Sebasa Polri sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan SDM Polri dalam menguasai bahasa-bahasa asing. Sebasa memiliki kedudukan di bawah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Republik Indonesia yang mengajarkan enam bahasa, yaitu Bahasa Inggris, Prancis, Arab, Mandarin, Jepang, dan Bahasa Indonesia bagi Perwira siswa (Pasis) Mancanegara.

Surat Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 35 yang menyebutkan bahwa Tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik, kepangkatan dan kompetensi sesuai

dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Pada Pasal 36 juga disebutkan bahwa persyaratan kinerja Tenaga pendidik terdiri dari: a) memiliki kualifikasi akademik; b) memiliki kompetensi pendidik; c) memiliki sertifikasi pendidik; dan d) sehat jasmani dan rohani. Sedangkan kompetensi pendidik meliputi: a) kompetensi paedagogik; b) kompetensi profesional; c) kompetensi kepribadian; dan d) kompetensi sosial.

Jumlah Gadik untuk bahasa Inggris sebanyak 18 orang 13 orang berlatar belakang pendidikan bahasa dan sastra, 2 orang bukan berlatar belakang bahasa/sastra dan 5 orang belum sarjana, dan 2 orang belum memiliki sertifikasi. Untuk bahasa Indonesia dari 3 Gadik yang ada, hanya 1 orang yang berpendidikan bahasa/sastra sementara 2 lainnya dari non bahasa/sastra dan sastranya merupakan sastra bahasa Inggris.

Sementara untuk bahasa Jepang dari 3 orang gadik, 2 gadik berpendidikan non bahasa/sastra, dan 1 gadik yang belum sarjana dan sedang menyelesaikan kesarjanaannya namun belum tersertifikasi. Demikian pula untuk bahasa Mandarin, Perancis, dan Arab dari jumlah gadik yang tersedia masih terdapat gadik yang belum memiliki sertifikasi dalam bidangnya.

Sertifikasi ini penting untuk menunjukkan bahwa yang bersangkutan memiliki kemampuan dalam bidangnya. Belum tersertifikasinya kinerja Tenaga pendidik ini membuat mereka cenderung untuk mengajar sesuai dengan pola atau sistem yang sudah berjalan. Sehingga kinerja Tenaga pendidik belum terlihat usaha-usaha untuk mengembangkan

metode pembelajaran bahasa agar lebih mudah dipahami oleh peserta didik.

Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi, maka dibutuhkan faktor-faktor yang dapat mendorongnya. Salah satu faktor penting yang diperlukan untuk mendorong munculnya kinerja adalah kepemimpinan transformasional transformasional. Kepemimpinan transformasional transformasional sangat dibutuhkan dalam mendorong anggota organisasi agar bersedia bekerja lebih keras dan lebih inovatif. Pemimpin transformasional umumnya mampu memberikan motivasi secara intelektual sehingga dapat merangsang ide-ide kreatif dari bawahannya.

Kinerja kinerja Tenaga pendidik dipengaruhi kondisi jiwanya, demikian sebaliknya, jiwa memengaruhinya dalam mengajar. Agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar maka para kinerja Tenaga pendidik harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar. Kinerja Tenaga pendidik tidak hanya harus baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan orangnya, tetapi juga dapat menyesuaikan diri terhadap pekerjaan kekinerja Tenaga pendidikannya.

Oleh karena itu, faktor kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja harus menjadi perhatian bagi manajemen di lingkungan Sebas Polri khususnya, dan Polri pada umumnya. Berangkat dari pemikiran tersebut, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan transformasional Transformasional, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Kinerja Tenaga pendidik Bahasa Pada Sekolah Bahasa Polri.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kinerja Tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri?, 2) Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja kinerja Tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri?, 3) Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja kinerja Tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kinerja Tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri, 2) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja kinerja Tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri, 3) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja kinerja Tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri.

Kinerja Tenaga pendidik

Menurut Rue dan Byars (2010:251) kinerja adalah *“performance refers to how well an employee is fulfilling the requirements of the job”*. Rue dan Byars (2010:292) selanjutnya menjelaskan bahwa kinerja ditentukan pada tiga faktor *“an employee’s performance is determined by a combination of three factors effort, ability, and direction”*. Usaha mengacu pada seberapa tekun seseorang dalam bekerja, seberapa kuat usaha yang mereka lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam kajian manajemen Robbins dan Coulter (2007:493) menyatakan *“performance is the end results from that activity”*. Selanjutnya Robbins dan Judge (2011:260) menyatakan *“task performance*

is related to the duties of their job and how effectively and efficiently they perform them”.

Menurutnya Colquit, Lepine dan Wesson (2011:33) kinerja merupakan kombinasi dari berbagai nilai perilaku, termasuk perilaku kesetiaan dan perilaku kontra produktif. Meskipun demikian dapat disepakati bahwa ketepatan waktu dalam pencapaian tujuan dan efisien dalam penggunaan sumber daya dapat merupakan ukuran kinerja seseorang sebagaimana hasil pekerjaan yang diinginkan oleh pimpinan atau organisasi.

Kinerja Tenaga pendidik menurut Peraturan Kepala Kepolisian RI No. 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian RI dijelaskan bahwa kinerja Tenaga pendidik yaitu tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran di Setukpa, Pusdik, Sebasa, Sepolwan, dan SPN.

Tugas seorang kinerja Tenaga pendidik di pendidikan kepolisin RI adalah: 1) membuat bahan ajar; 2) membuat silabus; 3) mernbuat persiapan mengajar; 4) melaksanakan proses pembelajaran; dan 5) mengevaluasi proses pembelajaran.

Colquit, dkk (2009:135) mengungkapkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja sebaiknya sebagai berikut: 1) Efektivitas kerja, 2) Efisiensi kerja, 3) Kualitas kerja.

Berdasarkan pemaparan teori tersebut di atas disintesis kinerja adalah perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan

dengan indikator: kualitas kerja, efektivitas kerja dan efisiensi kerja.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan menurut Yukl terkait dengan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta memfasilitasi upaya-upaya individu dan kelompok untuk mewujudkan tujuan bersama. Hughes, Ginnet, dan Curphy (2012: 5) memiliki pandangan yang sama dengan menekankan pada aspek pengaruh dalam definisinya tentang kepemimpinan, *“leadership as the process of influencing an organized group toward accomplishing its goals is fairly comprehensive and helpful”*. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kelompok yang terorganisir ke arah tercapainya tujuan secara komprehensif dan membantu. Demikian pula dengan Daft (2008:4) dengan definisi yang menggarisbawahi arti penting pengaruh dalam kepemimpinan, *“leadership is an influence relationship among leaders and followers who intend real changes and outcomes that reflect their shared purposes”*. Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut yang ditujukan untuk perubahan dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama.

Dalam pandangan lain Armstrong (2009: 4) mengungkapkan, *“leadership is the process of getting people to do their best to achieve a desired result. It involves developing and communicating a vision for the future, motivating people and gaining their engagement”*. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan orang agar melakukan yang

terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mengembangkan dan mengkomunikasikan visi masa depan, memotivasi orang dan mendapatkan ikatannya.

Sementara DuBrin (2013: 2) lebih menggarisbawahi tentang kemampuan untuk *menginspirasi* dalam menjelaskan tentang kepemimpinan, *“leadership the ability to inspire confidence and support among the people who are needed to achieve organizational goals”*. Kepemimpinan adalah kemampuan menginspirasi motivasi diri dan mendukung orang-orang yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Relevan dengan konsep tersebut, kepemimpinan juga berkenaan dengan pengembangan ide dan visi, *“leadership is the process of developing ideas and a vision, living by values that support those ideas and that vision, influencing others to embrace them in their own behaviors, and making hard decisions about human and other resources* (Slocum dan Hellriegel, 2011: 260). Kepemimpinan ialah proses mengembangkan ide dan visi, hidup dengan nilai yang mendukung berbagai ide dan visi tersebut, mempengaruhi orang lain untuk memanfaatkan perilakunya masing-masing dan membuat keputusan yang sulit tentang manusia dan sumber-sumber lainnya. Dengan demikian pemimpin harus mampu mengembangkan ide, visi, nilai, dan pengambilan keputusan yang dapat diimplementasikan oleh bawahan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Konsep yang banyak didiskusikan berkenaan dengan kepemimpinan transformasional yaitu dari Bass dan Riggio (2006: 4) yang menjelaskan, Kepemimpinan transformasional yaitu

pemimpin yang memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang diinginkan dan bahkan lebih sering dari yang mungkin dipikirkan. Pemimpin menetapkan harapan lebih menantang dan biasanya mencapai kinerja lebih tinggi. Pemimpin transformasional juga cenderung memiliki komitmen lebih dan memuaskan pengikut. Pemimpin transformasional memberdayakan pengikut dan memperhatikan kebutuhan masing-masing dan pengembangan pribadi, membantu pengikut mengembangkan potensi kepemimpinannya sendiri.

Penjelasan tentang kepemimpinan transformasional juga dikemukakan Griffin (2013: 499), *“transformational leadership refers to the leadership that goes beyond ordinary expectations by transmitting a sense of mission, stimulating learning experiences, and inspiring new ways of thinking”*. Kepemimpinan transformasional mengacu pada kepemimpinan yang melampaui harapan biasa dengan mentransmisikan pengertian atas misi, merangsang pengalaman belajar, dan menginspirasi cara berpikir baru.

Bass dan Avolio (2002: 2-3) mengidentifikasi empat dimensi kepemimpinan transformasional. Pertama, kepemimpinan ideal (*idealized leadership*). Dalam hal ini pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang dapat membuat panutan bagi pengikutnya, sehingga pemimpin dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut mengidentifikasi dengan para pemimpin dan ingin menirunya. Pemimpin berbagi risiko dengan pengikut dan bersikap konsisten, dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar etika dan moral, menghindari

menggunakan kekuatan untuk keuntungan pribadi dan bahkan menggunakan atau kekuatannya hanya bila diperlukan.

Kedua, motivasi inspirasional (*inspirational motivation*). Pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya dengan memberikan makna dan tantangan, menunjukkan antusiasme dan optimisme. Dalam hal ini pemimpin memperoleh keterlibatan pengikut dalam menanamkan visi yang membayangkan menarik di masa depan, mengkomunikasikan harapan yang ingin dipenuhi secara jelas dan menunjukkan komitmen untuk tujuan dan visi bersama.

Ketiga, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Pemimpin mendorong upaya pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah, dan pendekatan lama dalam cara baru, serta mendorong kreativitas. Pemimpin mengumpulkan ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dari pengikut untuk menangani masalah dan mencari solusi. Selanjutnya pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-idenya tidak dikritik jika berbeda dari ide pemimpin.

Keempat, pertimbangan individual (*individualized consideration*). Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing individu atas prestasi dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan dikembangkan ke tingkat kesuksesan yang lebih tinggi dari potensinya. Pertimbangan individual dipraktekkan dalam hal: kesempatan belajar baru diciptakan bersama dengan iklim yang mendukung, perbedaan

individu dalam hal kebutuhan dan keinginan diakui, perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu (misalnya beberapa karyawan menerima lebih semangat, beberapa memperoleh otonomi lebih, standar lain lebih cepat, dan sampai orang lain memiliki struktur tugas lebih) (Avolio dan Bass, 2002: 2).

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi bawahan yang dilakukan dengan berusaha menginspirasi dan memotivasi bawahan agar bekerja melampaui harapan dan melakukan perubahan ke arah positif yang diukur dengan indikator: *mendorong perubahan*, *mendorong inovasi*, memberi inspirasi, memberikan teladan, mengembangkan potensi bawahan, membangun motivasi diri, mengembangkan cara berpikir baru, kemampuan memotivasi, membangun hubungan positif, dan menghormati bawahan.

Motivasi

Definisi motivasi menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2007:178) sebagai, "*a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and persistence.*" (seperangkat dorongan semangat yang berasal baik dari dalam maupun dari luar karyawan, menginisiasikan hubungan kerja dengari upaya dan menentukan arah, intensitas dan ketekunannya).

Adapun menurut Greenberg, motivasi adalah "*the process of arousing, greeting, and maintaining behavior toward a goal,*"

(proses dari permunculan, pengarahan dan pembinaan perilaku menuju suatu tujuan). Motivasi sebagai kombinasi hasil dari tiga keyakinan berupa pengharapan, instrumen dan valensi penghargaan

Slocum dan Hellriegel (2010:114) mendefinisikan motivasi sebagai "*the forces acting on or within a person that cause the person to behavior in a specific, goal-directed manner*, (motivasi adalah aksi pendorong dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang untuk berperilaku tertentu, terarah pada tujuan). Konsep motivasi ini lebih cenderung sebagai dorongan dari dalam diri seseorang yang terarah dalam tujuan yang hendak dicapai. Pekerja yang sangat termotivasi belum tentu sukses dalam pekerjaannya, khususnya bila tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan atau bekerja pada kondisi yang tidak menguntungkan, tetapi motivasi merupakan faktor penting dalam meraih kinerja yang tinggi.

Manurut Ivancevich (2007:304) motivasi didefinisikan sebagai: "*the set of attitude and values that predisposes a person to act in specific, goal-directed manner*" (motivasi merupakan seperangkat perilaku dan nilai-nilai yang mengarahkan seseorang untuk bertindak secara khusus, sesuai dengan tujuan). Motivasi dalam konsep ini adalah bagian dari perilaku dan nilai-nilai yang mengarahkan mencapai tujuan seseorang.

Menurut Gibson et. al, (2010:135) mendefinisikan, "*motivation is fume acting on an employee that initiate and direct behavior*. Gibson (2010:135) juga menjelaskan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi dua teori: Teori motivasi isi fokus pada, pengaruh internal

mencakup faktor pembangkit, pendorong dan penahan pada diri seseorang untuk bersikap yang kesemuanya tidak dapat diamati hanya dapat diduga.

Berdasarkan beberapa teori motivasi tersebut, maka dapat disintesis bahwa motivasi adalah dorongan/keinginan seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku yang dijabarkan dengan enam indikator: 1) adanya dorongan/keinginan untuk maju, 2) adanya dorongan/keinginan untuk berprestasi, 3) adanya dorongan/keinginan untuk mendapatkan penghargaan, 4) adanya dorongan/keinginan untuk mendapatkan kepuasan kerja, 5) adanya dorongan/keinginan status di tempat kerja, dan 6) adanya dorongan/keinginan mengaktualisasikan diri.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan teknik kausal. Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah kinerja Tenaga pendidik Sekolah Bahasa Polri yang berjumlah 86 kinerja Tenaga pendidik. dengan jumlah sampel sebanyak 71 kinerja Tenaga pendidik. Data yang dikumpulkan dalam penelitian dijangkau melalui kuesioner yang berupa skala penilaian (*rating scale*) dengan sebaran skor antara 1 - 5.

HASIL

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Kinerja Tenaga pendidik

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh

langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kinerja Tenaga pendidik sebagai berikut:

Tabel 1: Koefisien Jalur Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Kinerja Tenaga pendidik

N	Koefisien Jalur (p ₃₁)	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α= 0,05	α= 0,01
71	0,367	3,754**	2,00	2,65

Keterangan :

***) Koefisien jalur sangat signifikan (t_{hitung} = 3,754 > t_{tabel} = 2,65) pada α = 0,01

Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kinerja Tenaga pendidik sebesar 0,367. Hasil uji diperoleh t_{hitung} = 3,754 > t_{tabel} = 2,65 pada α = 0,01 yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Artinya, hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Tenaga pendidik diterima.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga pendidik

Berdasarkan analisis perhitungan diperoleh koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik sebagai berikut:

Tabel 2: Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga pendidik

N	Koefisien Jalur (p ₃₂)	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α= 0,05	α = 0,01
71	0,446	4,560**	2,00	2,65

Keterangan :

***) Koefisien jalur sangat signifikan (t_{hitung} = 4,560 > t_{tabel} = 2,65) pada α = 0,01

Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja Tenaga pendidik sebesar 0,446. Hasil uji diperoleh t_{hitung} = 4,560 > t_{tabel} = 2,65 pada α = 0,01 yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Tenaga pendidik diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi

Hasil perhitungan dan uji signifikansi koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3: Koefisien Jalur Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi

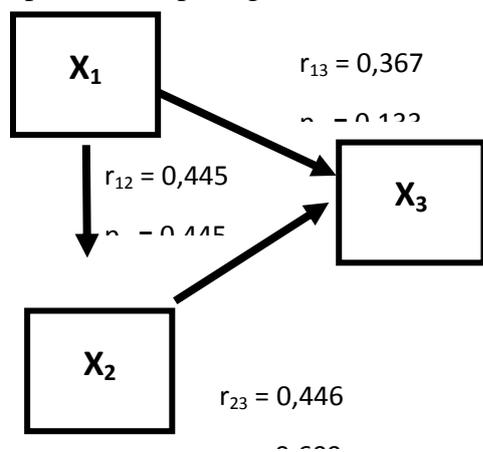
N	Koefisien Jalur (p ₂₁)	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α= 0,05	α = 0,01
71	0,445	4,010**	2,00	2,65

Keterangan :

***) Koefisien jalur sangat signifikan (t_{hitung} = 4,010 > t_{tabel} = 2,65) pada α = 0,01

Koefisien koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi 0,445. Hasil uji diperoleh t_{hitung} = 4,010 > t_{tabel} = 2,65 pada α = 0,01 yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Artinya, hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, hasil analisis jalur secara lengkap diperlihatkan pada gambar berikut:



Keterangan:

X₁ = Kepemimpinan transformasional

X₂ = Motivasi

X₃ = Kinerja Tenaga pendidik

Gambar 4.7: Hasil Analisis Jalur Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga pendidik

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Tenaga pendidik

Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,566 dan koefisien jalur 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan Kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Luthans (2009:653), menyatakan bahwa, ”*transformational leadership leads to superior performance in organizations facing demands for renewal and change*”. Kepemimpinan transformasional membawa organisasi menuju kinerja yang tinggi dalam menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi pembaharuan dan perubahan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan inilah yang akan membawa organisasi mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam beberapa penelitian, ”*transformational leadership positively predicted unit effectiveness, operationalized as the percentage of performance goals achieved by the unit over a one-year period*”. Kepemimpinan transformasional secara positif meramalkan efektivitas unit, dioperasionalkan sebagai persentase dari pencapaian kinerja yang dicapai oleh unit selama periode satu tahun (Rank et al., 2010; Walumbwa dan Hartnell, 2011), ”*transformational leadership style was positively linked to subordinates’ job performance*”, kesuksesan kerja subyektif (Hoper et al., 2012). Carter et al., (2013) berhasil membuktikan kualitas hubungan antara kepemimpinan dan karyawan, dimediasi oleh efek kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan dan perilaku warga organisasi (OCB).

Pimpinan yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan membawa tenaga pendidik mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini dikarenakan pimpinan melibatkan tenaga pendidik dalam menentukan tujuan pendidikan yang akan dicapai, program-

program kerja apa saja yang akan dilaksanakan sehingga semua pihak terlibat dalam perumusan perencanaan tujuan pendidikan yang hendak dicapai. Sehingga tenaga pendidik dapat mencapai kinerja yang baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga pendidik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,609 dan koefisien jalur 0,446. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Zameer et al., (2014: 298) "*The role of a leader in the highest management is on the performance of employees by providing good motivation to work then realized the improvement of positive employee's performance*". Peran seorang pemimpin dalam manajemen tertinggi adalah pada kinerja karyawan dengan memberikan motivasi yang baik untuk bekerja kemudian menyadari peningkatan kinerja karyawan yang positif.

Working motivation has positive relationship with employee performance as shown in employee behavior through self development like trainings, responsibility on tasks given by superior, appreciation and promotion based on performance evaluation (Sjafei, 2011). Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam perilaku karyawan melalui pengembangan diri seperti pelatihan, tanggung jawab pada tugas yang diberikan oleh atasan, penghargaan dan promosi berdasarkan evaluasi kinerja. Motivasi akan memiliki terhadap kinerja dapat ditunjukkan dengan perilaku karyawan

yang mau mengikuti pelatihan, memiliki tanggung jawab dalam bekerja, mendapatkan penghargaan dan mendapatkan promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Senada dengan pendapat tersebut Murty and Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa, "*the fluctuation of employee performance can be seen from the motivation given to employee. Someone who has high motivation in work tends to do the job well and maximally*". Fluktuasi kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan kepada karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Motivasi karyawan mengalami fluktuasi dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, cenderung melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap motivasi. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,445 dan koefisien jalur 0,445. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Steyn (2002: 251-254) "*argues that effective principals are able to create an ethos that generates motivated and successful teachers and stimulated and inspired learners in an effective school setting*" (Pimpinan tenaga pendidik yang efektif mampu menciptakan etos, menghasilkan pendidik untuk termotivasi dan sukses serta peserta didik).

Kharabe dan Joseph (2016) menyatakan bahwa, ” *Bass and Avolio (1994), there are four dimensions of transformational leadership that are Idealized Influence, Inspirational Motivation, Individualized Consideration and Intellectual Stimulation. Inspirational Motivation involves the need of leaders to followers for achieving goals through describing the goals in attractive and compensating manner, which motivate employees.* Bass dan Avolio, ada empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu Pengaruh Idealized, Motivasi Inspirasional, Pertimbangan Individual dan Stimulasi Intelektual. Motivasi Inspirasional melibatkan kebutuhan pemimpin kepada pengikut untuk mencapai tujuan melalui menggambarkan tujuan dengan cara yang menarik dan kompensasi, yang memotivasi karyawan. Teori ini menjelaskan empat ciri dari kepemimpinan transformasional salah satunya yaitu motivasi inspirasional, yakni tentang bagaimana pemimpin dapat memotivasi karyawan dengan cara-cara yang menarik dan juga memberikan kompensasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi karyawan.

Lebih lanjut Kharabe dan Joseph (2016) menyatakan bahwa, ” *states leaders have the means and powers to running organizations, their impact on employees is significant and their leadership style plays a vital role in shaping employees' attitudes in regards with creativity, job performance and satisfaction. As such, leadership plays a major role in employee performance and motivation*”. pemimpin negara memiliki sarana dan kekuatan untuk menjalankan organisasi, dampaknya terhadap karyawan sangat penting dan

gaya kepemimpinan mereka memainkan peran penting dalam membentuk sikap karyawan terkait dengan kreativitas, kinerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan memainkan peran utama dalam kinerja dan motivasi karyawan. Hal yang sama dinyatakan oleh Susilo (2018) yang menyatakan bahwa, ”*motivation can be enhanced by a kind of leadership that devotes its attention to the problems faced by its followers and the development needs of each of its followers by encouraging and encouraging them to achieve the goals*”. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang mencurahkan perhatiannya pada masalah yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan mendorong dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional memiliki 4 fungsi dalam memotivasi karyawan, yaitu dimensi karisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian individu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, aspek psikologis karyawan dapat dikuasai sehingga mengarah pada peningkatan motivasi. Kepemimpinan transformasional baik untuk diterapkan baik di lembaga pemerintah maupun perusahaan swasta.

KESIMPULAN

Kesimpulan: **Pertama:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional mengakibatkan peningkatan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Bahas Polri. **Kedua:** Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap

kinerja. Artinya, ketepatan dalam motivasi mengakibatkan peningkatan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Bahas Polri. **Ketiga:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional mengakibatkan peningkatan motivasi tenaga pendidik di Sekolah Bahas Polri.

Saran Pertama, saran untuk pimpinan. Pimpinan diharapkan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dengan cara-cara sebagai berikut: mendorong perubahan, mendorong inovasi, memberi inspirasi, memberikan teladan, mengembangkan potensi bawahan, membangun kepercayaan diri, mengembangkan cara berpikir baru, kemampuan memotivasi, membangun hubungan positif, dan menghormati bawahan. Ketiga, saran untuk penelitian selanjutnya. Belum semua masalah kinerja tenaga pendidik dapat terjawab melalui penelitian ini. Masih banyak faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja tenaga pendidik yang harus dijelaskan melalui penelitian selanjutnya misalnya (1) kompetensi, (2) kualitas kerja, (3) pendidikan, (4) disiplin, (5) budaya organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing for Results*. London: Kogan Page..
- Avolio, B.J. dan Bass, B.M. (2002). *Developing Potential Across A Full Range Of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. Inc.
- Bass, B.M. dan Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. dan Wesson, M.J. (2017). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- DuBrin, A.J. (2013). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Mason: South-Western
- Griffin, R.W. (2013). *Management*. Mason: South-Western, Cengage Learning
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C. dan Curphy, G.J. *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience*. New York: McGraw-Hill Company, Inc.
- Luthans, dan Fred, *Organization Behavior*,(New York:McGraw-Hill Education (Asia),2011), Twelfth Editions.
- McShane, *et al.*, *Organizational Behavior*,Singapore: McGraw Hill, 2015.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. dan Sanghi, S. (2009). *Organizational Behaviour* (New Delhi: Doring Kindersley pvt. Ltd.
- Slocum, J.W. Jr and Hellriegel, D. (2011). *Principles of Organizational Behavior*. Canada: Nelson Education, Ltd