Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Ryan Julio Dwi Putra ¹; Muh. Amir ²; Adrian Tawai ³

¹²³ Universitas Halu Oleo, ryanjulio02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Tenggara. Desain penelitian ini adalah penelitian eksplanatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 116 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara proporsional yakni sebanyak 53 orang. Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka digunakan analisis data regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diamati dari dimensi karisma, pengaruh idealisme, motivasi inspiratif serta stimulasi intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini berarti bahwa perubahan perilaku kepemimpinan ke arah yang baik menyebabkan perubahan kinerja ke arah yang lebih baik pula.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai, Transformasional*

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership on employee performance at the Development Planning Agency at Sub-National Level (BAPPEDA) of Southeast Sulawesi Province. This research was conducted at the Development Planning Agency at Sub-National Level (BAPPEDA) office in Southeast Sulawesi Province. The design of this research is associative explanatory research. The population of this study is 116 employees at the Development Planning Agency at Sub-National Level of Southeast Sulawesi Province. Sampling in this study was carried out proportionally as many as 53 people. To answer the problem in this research, simple linear regression data analysis is used. The results of this study illustrate that transformational leadership observed from the dimensions of charisma, the influence of idealism, inspirational motivation and intellectual stimulation have a significant effect on the performance of employees at Development Planning Agency at Sub-National Level (BAPPEDA) of Southeast Sulawesi Province. This means that changes in leadership behavior in a good direction cause changes in performance in a better direction as well.

Keywords : *Employee, Leadership, Performance, Transformational*

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan kemahiran seseorang untuk mempengaruhi perilaku bawahan dari perilaku individualistis dan egosentris menjadi perilaku yang serasi dengan perilaku organisasi. Dengan demikian kepemimpinan mencerminkan suatu asumsi sebagai sebuah pengaruh sosial, yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dijalankan berdasarkan respon. Pemimpin dengan perilaku kepemimpinan transformasional ini sangat aktif mencari penyimpangan yang berdampak luas, untuk segera dikoreksi. Perilaku kepemimpinan transformasional tersebut dapat diamati dari dimensi : inspirational motivation, integrity, innovation, impression management, intellectual stimulation dan individual consideration. Apabila kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik maka akan dapat mamacu kinerja bawahan.

Berdasarkan pengamatan empirik bahwa kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah provinsi Sulawesi Tenggara selalu mengalami kendala, hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya sistim pembinaan terhadap sumber daya manusia yang ada, walaupun kalau ditinjau dari tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai bappeda saat ini yang berjumlah 116 orang, ada yang berpendidikan dengan tingkatan doktor (S3), Magister (S2) dan tingkat pendidikan Sarjana (S1), dan SMA sekalipun masih ada yang mempunyai tingkat pendidikan setara SMP. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan tugas pokok sebagai organisasi perencana suatu daerah seharusnya lebih mengutamakan kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan waktu. Akan tetapi fenomena yang terjadi selama ini banyak tugas pokok justru penyelesaiannya tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka sumber daya manusia yang ada pada badan perencanaan pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, belum menunjukkan kinerja sesuai dengan kebutuhan.

Fenomena tersebut merupakan kondisi nyata yang terjadi dan ada kaitannya dengan praktik kepemimpinan dalam pengembangan dan pembinaan pegawai. Namun demikian masih perlu diteliti lebih lanjut. Sehubungan dari hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan kajian teoritis, maka kerangka pikir yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dijalankan dengan visi yang realistis dan dapat menyakinkan serta menuntun bawahan mencapai tujuan yang lebih baik di masa yang akan datang dibandingkan dengan kondisi pada saat ini. Variabel ini dapat diamati melalui dimensi : karisma, pengaruh idealisme, motivasi inspiratif serta stimulasi intelektual (Bernardin M. Bass, 2005). Kinerja merupakan kemampuan kerja yang dapat diamati melalui kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kemandirian kerja serta hubungan individual (Bernardin dan Rusel dalam Ruky, 2002:340).

Bertitik tolak dari permasalahan dan kerangka pikir di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode

Lokasi penelitian ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan pertimbangan bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan. Adapun jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif di mana populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 116 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini diatur menggunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh Rachmat dalam Riduan (2007:5), dan selanjutnya berdasarkan strata, maka teknik penarikan sampel

digunakan Disproportionate Random Sampling (Sampel berstrata, kurang homogeny), dikutip oleh Sugiyono dalam Riduan (2007 : 67).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri angket, wawancara dan dokumen pendukung yang berasal dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengolahan data dilakukan dengan prosedur Editing, yaitu mengoreksi kembali kebenaran data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden, scoring, yaitu memberikan bobot penilaian atas jawaban yang diberikan responden dengan menggunakan skala Likert (skor 1, 2, 3, 4 dan 5), dan melakukan uji validitas dan reliabilitas melalui program computer/SPSS.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Sesuai Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 28 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural dan Non Struktural Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, maka Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda Provinsi Sulawesi Tenggara adalah bagian dari unsur pendukung tugas Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang perencanaan pembangunan daerah.

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 53 orang yang diberikan dalam bentuk kuesioner dan semuanya mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari : (a) usia, (b). jenis kelamin, (c) status perkawinan, (d) tingkat pendidikan, (e) masa kerja, (f) pangkat/gol.ruang, (g) tingkat penghasilan. Berdasarkan hasil penelitian dari 53 responden yang telah mengisi kuesioner

ternyata memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini :

a. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner isian responden sebanyak 53 orang terhadap karakteristik usia dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia (umur)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
1.	21 - 30 tahun	7	13,2
2.	31 - 40 tahun	29	54,8
3.	41 – 50 tahun	14	26,4
4.	51 – 60 tahun	3	5,6
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden penelitian ini mayoritas berusia antara 31 – 40 tahun yakni sebanyak 29 orang atau 54,8 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kisaran usia produktif, artinya mereka mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja, memiliki potensi untuk berpikir dan bertindak secara efektif untuk menggunakan segala sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi dalam memberikan tanggapan dan penilaian, hal ini dilakukan untuk membedakan cara berpikir, sikap dan prilakunya dalam tugas yang diamanahkan. Berdasarkan hasil kuesioner isian responden sebanyak 53 orang terhadap karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	33	62,2
2.	Wanita	20	37,8
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki (pria) yakni sebanyak 33 orang atau 62,2 %, dan responden yang berjenis kelamin perempuan (wanita) sebanyak 20 orang atau 37,8 % Keadaan ini menggambarkan bahwa pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai sumber daya manusia yang memiliki potensi sejajar antara laki-laki (pria) dan perempuan (wanita) dalam mengemban amanah organisasi.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan responden merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi dalam memberikan tanggapan dan penilaian, karena secara psikologis dapat membedakan manusia dalam cara berpikir, sikap dan perilakunya untuk tugas yang diamanahkan. Berdasarkan hasil kuesioner isian responden sebanyak 53 orang terhadap karakteristik status perkawinan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan status perkawinan

No.	Status Perkawinan	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
1.	Belum menikah	8	15,09
2.	Menikah	44	83,01
3.	Duda	0	0
4.	Janda	1	1,9
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan pada tabel 3 dapat diketahui bahwa responden penelitian mayoritas sudah menikah sebanyak 44 orang atau 83,01 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Tenggara telah menikah artinya mereka mempunyai tanggung jawab cukup berat terhadap keluarganya sehingga dalam bekerja mereka lebih serius dan sungguh-sungguh dalam anamah yang diberikan oleh pimpinan.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden adalah pendidikan formal yang ditamatkan. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi dalam memberikan penilaian, karena dengan melalui pendidikan dapat membedakan seseorang dalam cara berpikir dan menanggapi berbagai kendala yang dihadapi. Berdasarkan hasil kuesioner isian responden sebanyak 53 orang terhadap karakteristik tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
1.	SLTP	1	1,9
2.	SLTA	3	5,66
3.	D ₃ – Diploma	4	7,54
4.	S ₁	34	64,15
5.	S ₂	11	20,76
Jumlah		53	100

Sumber : Data Diolah Penulis(2019)

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa responden penelitian mayoritas dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 34 orang atau 64,15 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Tenggara sudah memiliki potensi sumber daya manusia yang baik artinya mereka mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan tugas berdasarkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

e. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi dalam memberikan tanggapan dan penilaian, karena secara psikologis dapat membedakan manusia dalam cara berpikir, sikap dan prilakunya untuk tugas yang diamanahkan. Berdasarkan hasil kuesioner isian responden sebanyak 53 orang terhadap karakteristik masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 6 tahun	17	32,08
2.	6 - 10 tahun	13	24,52
3.	11 - 15 tahun	12	22,65
4.	16 - 20 tahun	5	9,43
5.	20 tahun keatas	6	11,32
Jumlah		53	100

Sumber : Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan masa kerja < 6 tahun sebanyak 17 orang atau 32,08 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Tenggara telah memiliki potensi sumber daya manusia yang baik artinya bahwa mereka mempunyai peluang untuk mencari pengalaman kerja sehingga dapat menjalankan tugas-tugas organisasi dibidang perencanaan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan kinerja. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Transformasional (X)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara yang dijalankan dengan visi yang realistis dan dapat menyakinkan serta menuntun organisasi mencapai tujuan yang lebih baik dimasa yang akan datang dibandingkan dengan kondisi pada saat ini.

Sesuai hasil penelitian maka secara deskriptif item pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ditampilkan melalui tabel berikut :

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Responden Atas Item Pernyataan Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Jml	Rata- Rata Skor
		Indikator	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Resp	
Kepemimpinan transformasional (X)	Karisma (X11)	X11.1	17	32,08	26	49,06	6	11,32	1	1,89	3	5,66	53	4,00
		X11.2	21	39,62	24	45,28	2	3,77	1	1,89	5	9,43	53	4,02
		X11.3	20	37,74	31	58,49	2	3,77	0	0	0	0	53	4,36
		Rata-rata skor indikator karisma												4,16
	Pengaruh individu (X12)	X12.1	28	52,83	24	45,28	1	1,89	0	0	0	0	53	4,53
		X12.2	21	39,62	28	52,83	4	7,55	0	0	0	0	53	4,28
		X12.3	17	32,08	25	47,17	8	15,09	3	5,66	0	0	53	3,94
		Rata-rata skor indikator pengaruh individu												4,25
	Motivasi inspirasi (X13)	X13.1	6	11,32	36	67,92	8	15,09	3	5,66	0	0	53	3,83
		X13.2	15	29,30	34	64,15	4	7,55	0	0	0	0	53	4,23
		Rata-rata skor indikator motivasi inspiratif												4,03
	Stimulasi intelektual (X1.4)	X14.1	14	26,42	33	62,26	5	9,43	1	1,89	0	0	53	4,13
		X14.2	9	16,98	27	54	8	15,09	6	11,32	3	5,66	53	3,62
		Rata-rata skor indikator stimulasi intelektual												3,88
Rata-Rata Skor Item Pernyataan Kepemimpinan Transformasional													4,08	

Sumber : Data Olahan Kuisiner (2019)

Tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kepemimpinan transformasional adalah 4,08. Nilai skor rata-rata yang dicapai tersebut berada pada kategori baik (interval skor 3,41-4,21). Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh Kepala Badan Perencanaan Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kondisi penilaian baik bila diamati dari dimensi karisma, pengaruh idealisme, motivasi inspiratif serta stimulasi intelektual.

b. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja adalah kemampuan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai. Sesuai hasil penelitian maka secara deskriptif item pernyataan yang berkaitan dengan kinerja ditampilkan melalui tabel berikut

Tabel 7. Frekuensi Jawaban Responden Atas Item Pernyataan Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Jml	Rata-Rata Skor
		Indikator	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Resp	
Kinerja (Y)	Kualitas	1	26	49,1	26	49,1	1	1,9	0	0	0	0	53	4,47
		2	34	64,2	17	32,1	2	3,8	0	0	0	0	53	4,60
		3	28	52,8	23	43,4	2	3,8	0	0	0	0	53	4,49
		Rata-rata skor indikator kualitas												4,52
	Kuantitas Kerja	1	9	17,0	39	73,6	4	7,5	1	1,9	0	0	53	4,06
		2	7	13,2	34	64,2	7	13,2	4	7,5	1	1,9	53	3,79
		3	7	13,2	29	54,7	13	24,5	3	5,7	1	1,9	53	3,72
		Rata-rata skor indikator kuantitas kerja												3,87
	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	1	12	22,6	34	64,2	7	13,2	0	0	0	0	53	4,09
		2	10	18,9	31	50,5	11	20,8	1	1,9	0	0	53	3,94
		3	22	41,5	27	50,9	4	7,5	0	0	0	0	53	4,34
		Rata-rata skor indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan												4,13
	Kemandirian kerja	1	20	37,7	30	56,6	3	5,7	0	0	0	0	53	4,32
		2	20	37,7	30	56,6	3	5,7	0	0	0	0	53	4,32
		3	18	34,0	27	50,9	7	13,2	1	1,9	0	0	53	4,17
		Rata-rata skor indikator kemandirian kerja												4,27
	Hubungan individual	1	22	41,5	26	49,1	4	7,5	1	1,9	0	0	53	4,30
		2	14	26,7	27	50,9	9	17,0	3	5,7	0	0	53	3,98
		Rata-rata skor indikator hubungan individual												4,14
	Rata-Rata Skor Item Pernyataan Kinerja													4,19

Sumber : Data Olahan Kuisisioner (2019)

Tabel 7 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kinerja pegawai adalah 4,19. Angka skor ini berada pada kategori penilaian baik (interval skor 3,41-4,21).

Ini berarti bahwa kinerja pegawai dinilai baik oleh pimpinan apabila diamati dari indikator kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kemandirian kerja serta hubungan individual.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari seluruh instrumen untuk variabel kinerja memiliki koefisien korelasi $\geq 0,30$ dan nilai signifikan dari seluruh instrumen berada di bawah $\alpha = 0,05$ atau tingkat kepercayaan 95% (lampiran 4), dengan demikian, maka dapat diartikan kesimpulan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrumen untuk variabel kinerja dalam riset ini adalah valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha dari seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja yang dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini masih berada di atas cut of value $\geq 0,60$ berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya.

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel kinerja dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan adalah valid dan reliabel oleh karena itu, kusioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap indikator variabel.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat mencapai tujuan dan menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y), dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 8 Ringkasan hasil analisis regresi linear Sederhana

Variabel Penelitian	Standardize Coefficient (beta)		t _{hitung}	Sig. t	Ket
	B	Std. Error			
(Constant)	29.387		6.410	0,000	
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,714	4.584 0.111	6.407	0,000	Sig
R = 0,668					
R-Square = 0,446					
Durbin Waston stat = 2.066					

Sumber : Hasil olahan data primer, dengan software SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi untuk variabel X , terhadap Y sebagai berikut:

$$Y = 29.387 + 0,714 X$$

Mengacu pada persamaan di atas, semua tanda yang nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika nilai variabel bebas yakni kepemimpinan transformasional meningkat atau ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan nilai X, maka akan menyebabkan kenaikan atau penurunan nilai Y, dengan kata lain terjadi perubahan searah antara variabel X dan variabel Y dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai Standardize Coefficient (beta) semua variabel bebas adalah positif artinya arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah positif, lebih jelasnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 29.387 hal ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan transformasional sama dengan nol, maka kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebesar 29.387.

2. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0,714 dengan nilai signifikan $t = 0,000$ adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien regresi variabel lain dianggap tetap atau konstan, maka setiap kenaikan dari variabel X satu satuan akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,714. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t sebesar 6.407 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, sehingga secara statistik kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pada hasil print out program SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,446 atau 44,60 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44,60% variasi perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Y) diterangkan atau dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya sebesar 55,40 atau 55,40% variasi perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Y) diterangkan atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel analisis dalam penelitian ini.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada dimensi pengaruh idealisme terapan melalui sikap pimpinan yaitu melakukan komunikasi langsung dengan bawahan dengan menekankan pentingnya menjaga nilai-nilai etika dan moral dalam bekerja, memiliki keyakinan yang kuat

untuk sukses dalam kepemimpinannya dan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuannya dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat. Pada dimensi motivasi inspiratif terapkan melalui kemampuan pimpinan membangkitkan antusiasme bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok, menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap tugas yang diembannya serta memiliki kemampuan dalam menyampaikan tujuan-tujuan penting organisasi. Sedangkan pada dimensi stimulasi intelektual terapkan melalui kemampuan pimpinan mengembangkan rasionalitas, maupun kreativitas kerja bawahan, kemampuan mendorong para bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dalam bekerja serta pimpinan melibatkan bawahan secara bersama-sama dalam pemecahan masalah yang dihadapi.

Hasil penilaian tersebut, didasarkan pada hasil analisis deskriptif data yang menunjukkan nilai skor jawaban responden yaitu rata-rata 4,19 (berada pada interval penilaian 3,41-4,21) yakni berada pada kategori baik.

Baiknya kepemimpinan transformasional berdasarkan hasil kuesioner memberikan implikasi atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini diperkuat oleh hasil uji statistik yaitu uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 6.407 > t_{tabel}$ yaitu 1,671-1,684 atau dengan nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa apabila kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan pimpinan baik maka kinerja pegawai akan menjadi baik.

Para pemimpin mengembangkan keterampilan dan keyakinan pengikut untuk menyiapkan mereka mendapatkan tanggungjawab yang lebih banyak dalam sebuah organisasi yang memberikan wewenang. Para pemimpin memberikan dukungan dan dorongan saat diperlukan untuk mempertahankan antusiasme dan upaya di hadapan halangan, kesulitan dan kelelahan. Hasil dari pengaruh ini, para pengikut merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan sebelumnya sehingga kinerjanya lebih menjadi baik. Oleh karena itu antara kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan perbaikan kinerja pengikut. Disamping itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh

Inand Irojasa (2008) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi perilaku kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Juga memperkuat hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Aksan (2010) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini, diperkuat pula melalui hasil analisis dari program SPSS yang menunjukkan nilai uji t sebesar 0,6407 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan sangat kuat dengan kinerja pegawai. Di samping itu nilai r^2 yakni sebesar 0,446, yang mengindikasikan bahwa sebesar 44,60% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai diterangkan atau dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Di samping itu berdasarkan pengamatan penulis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang terimplementasi dengan baik pada akhirnya mempengaruhi terciptanya perbaikan kinerja pegawai di mana kinerja tersebut menjadi baik.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional yang diamati dari dimensi karisma, pengaruh idealisme, motivasi inspiratif serta stimulasi intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Kepemimpinan transformasional berdasarkan hasil kuesioner memberikan implikasi atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu pada hasil analisis deskriptif data yang menunjukkan nilai skor jawaban responden yaitu rata-rata 4,19 (berada pada interval penilaian 3,41-4,21) yakni berada pada kategori baik. Hal ini juga diperkuat oleh hasil uji statistik yaitu uji t sebesar 0,6407 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan sangat kuat dengan kinerja pegawai. Diharapkan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Sulawesi Tenggara sebaiknya memperhatikan aspek kepemimpinan transformasional karena hal tersebut dapat memacu peningkatan kinerja pegawai dan bagi pegawai agar senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas pokok dan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya sebagai abdi negara dan masyarakat.

Kiranya penelitian lain dapat mengembangkan penelitian ini pada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di luar dari kepemimpinan transformasional.

Referensi

- Aditiawan, Chandra. (2002). *Visionary Leadership : Gaya Kepemimpinan Untuk Organisasi Masa Depan*. Jakarta: Manajemen Usahawan Indonesia
- Arikunto Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. (2005). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gibson, DH. (2002). *Total Quality Management*. (Terjemahan Fandy Tjiptono Anastasia Diana). Jakarta, Andy Offset.
- Handoyo. (2000). *Berbagai Macam Teknik Pembinaan Tenaga Kerja*. Jakarta: Batara Karya Aksara
- Handoko, Hani T. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE., UGM.
- Hasibuan S.P Melayu, (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Husnan, Suad dan Ranupandjoyo, Heidjrachman.(2000), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFE, UGM.
- Madura, Jeff, (2001). *Pengantar Bisnis, Terjemahan Saruyini W.R. Salib*. Jakarta, Salemba Empat.
- Manullang, M., (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Musanef. (2003). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Notoadmojo, S. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamudji. (2005). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Riduwan dan Akdon. (2007). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika Untuk Penelitian (Administrasi Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Sosial-Kebijakan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan)*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Terjemahan Mar'at. Jakarta :, Ghalia Indonesia.
- Santosa Purbaya Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Jakarta: Andi Offset.
- Siagian, P. Sondang. (2002). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, P. Sondang. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Simamora Henry. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE., YKPN.
- Sudiman. (2004). *Administrasi Kepagawaian*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, RI.
- Sudjana. (1991). *Metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Suliyanto. (2005). *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2006). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. (2006). *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Bandung: PT Alumni
- Widjaya. (2006). *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali
- Yukl, Gary. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.