

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS YANG BERADA DI KOTA MADIUN

Vivi Ariyani

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*

ABSTRACT

This research is a case study of transformational leadership impact on work motivation of lecturers. It examined the effect of transformational leadership on work motivation of lecturers of universities in Madiun municipality. The sample of the research was 68 lecturers of Widya Mandala University of Madiun and Merdeka University of Madiun in Juni-Agustus 2009 period.

The data analysis was carried out by the use of classic assumption test. The result showed that there was normality with Jarque-bera test of normality, heteroskedasticity test with white heteroskedasticity test, multicollinearity test with partial correlation among the variables, and autocorrelation test with Durbin-Watson test. Further, the study found that transformational leadership had significant influence on work motivation of lecturers. The regression coefficient was significant (p value < 0.05).

Key words : Transformational leadership, work motivation

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Menurut Yulk (2006) para peneliti manajemen mendapati cara pemimpin mengubah dan menghidupkan kembali sebuah organisasi demi

kelangsungan hidupnya dalam menghadapi persaingan ekonomi yang semakin meningkat. Menurut Podsakoff *et al* (1996) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan, dalam hal ini terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja, dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin transformasional menurut Robbins (1996) memiliki beberapa macam karakteristik, yaitu (1) karisma: memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek, dan kepercayaan, (2) inspirasi: mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana, (3) rangsangan intelektual: menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang diteliti, (4) pertimbangan yang diindividualkan: memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih, menasihati.

Bass dan Avolio dalam Yukl (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih peka akan pentingnya nilai dari hasil-hasil pekerjaan dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Dengan menggunakan kepemimpinan transformasional proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi terarah dan memberi kepercayaan kepada pihak dalam dipimpin untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

2. Permasalahan

Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen universitas yang berada di kota Madiun?

3. Tujuan Penelitian

Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dosen universitas swasta yang berada di kota Madiun

4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi pemimpin, agar selalu memperhatikan karisma yang mereka miliki dan menggunakannya secara tepat, memperhatikan inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diindividualkan untuk meningkatkan motivasi dosen. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas para dosen dengan memberikan keuntungan dan menciptakan keunggulan bersaing bagi universitas.
- b. Memberikan informasi bagi dosen, tentang perlunya perubahan transformasional untuk menghadapi lingkungan eksternal yang terus berubah.

B. Teori dan Pengembangan Hipotesis

1. Atribut-Atribut Pemimpin Transformasional

Menurut Yukl (2006), pada setiap tahap proses transformasional, keberhasilan sebagian akan tergantung kepada sikap, nilai, dan keterampilan pemimpin tersebut. Para pemimpin transformasional yang efektif dalam studi ini mempunyai atribut-atribut sebagai berikut:

- a) Mereka melihat diri mereka sendiri sebagai agen-agen perubahan
- b) Mereka adalah para pengambil risiko yang berhati-hati
- c) Mereka yakin pada orang-orang dan sangat peka terhadap kebutuhan-kebutuhan mereka
- d) Mereka mampu mengartikulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka
- e) Mereka fleksibel dan terbuka terhadap pelajaran dari pengalaman
- f) Mereka mempunyai keterampilan kognitif dan yakin kepada pemikiran yang berdisiplin dan kebutuhan akan analisis masalah yang hati-hati
- g) Mereka adalah orang-orang yang mempunyai visi yang mempercayai intuisi mereka.

2. Kepemimpinan Transformasional

Sejauhmana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional, Bass (1990) dan Koh *et al* (1995) mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut

terhadap karyawan. Oleh Karena itu, Bass (1990) mengemukakan ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya, yaitu dengan :

- a) Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha
- b) Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok, dan
- c) Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Dosen

Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi, sehingga termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberikan penafsiran terhadap pemimpin (Yulk, 2006).

Sejauhmana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional, Bass (1990) dan Koh *et al* (1995) mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungan dengan pengaruh bagaimana pemimpin tersebut terhadap karyawan. Menurut Bass (1990) para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih peka akan pentingnya nilai dari hasil-hasil pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, dan menyebabkan para pengikut memindahkan kepentingan diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Hasil dari pengaruh kepemimpinan transformasional menyebabkan pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pimpinan tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih banyak lagi daripada yang semula diharapkan darinya.

Efek-efek transformasional dicapai dengan menggunakan pengaruh ideal, kepemimpinan inspirasional, perhatian yang bersifat individual, serta dorongan intelektual. Dengan demikian diharapkan para pengikut melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya dengan lebih baik, karena memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin. Dalam hal ini pemimpin memberikan kepercayaan kepada para pengikutnya untuk me-

laksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Bass (1990) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat terhadap atasannya, sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak daripada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan. Kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik daripada apa yang biasa dilakukan.

Podsakoff *et al* (1996) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan dengan terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja, dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Selain itu Jenkins (dalam Bass, 1990), mengungkapkan bahwa keluarnya karyawan lebih banyak disebabkan ketidakpuasan akan kondisi kerja dan tidak termotivasi karena karyawan merasa pimpinan tidak memberi kepercayaan kepada karyawan, tidak adanya keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, pemimpin berlaku tidak objektif, dan tidak jujur pada karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Nanus (1992) yang mengemukakan bahwa alasan utama karyawan meninggalkan organisasi disebabkan karena pemimpin gagal memahami karyawan dan pemimpin tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Popper dan Zakkai (1994) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organisasi sangat besar. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dirumuskan :

H: kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen uiversitas yang berada di kota Madiun

2. Model Penelitian



C. Metodologi

Populasi penelitian ini adalah 112 dosen dan sampel yang digunakan sebesar 68 dosen yang berasal dari Universitas Katolik Widya Mandala dan Universitas Merdeka Madiun

Model statistik yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \mu_i$$

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi dan uji F, variabel Pengaruh Ideal, Inspirasi, stimulus intelektual, dan pertimbangan yang bersifat individual secara bersama-sama sebagai proksi dari kepemimpinan transformasional pengaruhnya langsung positif signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada universitas yang berada di kota Madiun. Dapat dilihat dari hasil regresi berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 22,63, sedangkan koefisien variabel pengaruh ideal (x_1) sebesar 0,657420, koefisien variabel inspirasi (x_2) sebesar 1,353402, koefisien variabel stimulus intelektual (x_3) sebesar 0,225817 dan koefisien variabel pertimbangan yang bersifat individual (x_4) sebesar 0,188827. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif semua, karena nilai F_{hitung} sebesar 81,7588 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 1,95 dan p-value 0,000 lebih kecil dari α sebesar 0,05. Maka kepemimpinan transformasional yang diproksikan dengan variabel pengaruh ideal, inspirasi, dorongan intelektual, dan pertimbangan yang bersifat individual berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Dosen. Podsakoff *et al* (1996) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan

transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan dengan terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja, dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Podsakoff *et al*, (1996) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Popper dan Zakkai (1994) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organisasi sangat besar.

F. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Pimpinan perlu memberikan perhatian lebih pada pemberian pengaruh karismanya secara positif dan memberikan dorongan kepada dosen untuk lebih berprestasi. Selain itu juga dapat menanamkan kebanggaan pada dosen, agar diperoleh kelayakan, respek, dan kepercayaan dalam diri pribadi para dosen terhadap universitas.

2. Saran

Pihak Universitas Katolik Widya Mandala dan Universitas Merdeka Madiun tetap harus terus mempertahankan dan selalu berusaha meningkatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dengan dosen, sehingga kedua belah pihak menjadi saling memahami terhadap kebutuhan dan keinginan serta perbaikan yang seharusnya diadakan di antara pimpinan dengan dosen untuk menunjang keberhasilan pendidikan di universitas

Rangsangan intelektual pimpinan harus lebih dapat menggalakkan kecerdasan dosen, contohnya melalui pengikutsertaan dalam seminar-seminar yang bermanfaat bagi perkembangan prodi-prodi di universitas, selain itu perlu ditingkatkan lagi pemecahan permasalahan dengan tetap mengedepankan rasionalitas, sehingga dengan demikian rangsangan intelektual para dosen dapat terus berkembang untuk menciptakan keunggulan bersaing.

Pertimbangan yang diindividualkan perlu mendapatkan perhatian lebih serius dari pimpinan di universitas, agar dosen mendapatkan perhatian lebih dari pimpinannya secara personal, seperti meluangkan waktu mengenal Dosen secara individual, menasihatinya bila melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan pemecahan masalah. Selain itu pimpinan hendaknya juga menggunakan penghargaan, misalkan berupa pujian bila dosen berkinerja baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B.M. 1990. *Bass and Stogdill's Hand Book Of Leadership*. New York: Free Press.
- Burke, R.J, 2004. The human resources revolution, in R.J Burke & C.L. Cooper (eds.), *The human resources revolution: Why putting people first matters?*, Oxford, UK, Elsevier.
- Burns, J, M. 1978. *leadership*. New york: Harper & Row.
- Gujarati. 2004. *Basic Econometrics*. Fourth edition. The McGraw-Hill Companies
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta. Grasindo.
- Husein Umar. 2001. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Koh, W. L., Steers, R. M., and Terborg, J.R. 1995. The effect of transformational Leadership on teacher Attitudes and Student Performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 318-333.
- Nanus, B. 1992. *Visionary Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Englewood Cliff. New Jersey. Prentice Hall, Inc.

- Saifuddin Azwar. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Seitzer, J., and Bass, B.M. 1990. Transformational Leadership: Beyond Initiation and Consideration. *Journal of Management*, 16(4): 693-703
- Sudarmo, I. G & M Sudita Com I Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, S.A. 1996. *Manajemen Personalia; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Podsakoff, P., Mackenzie, S.B., and Bommer, W.H. 1996. Transformasional Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of management*, 22 (2): 259-298.
- Popper, M., and Zakkai, E. 1994. Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: Conditions Conducive to Their Predominance. *Leadership and Organizational Development Journal*, 15 (6): 3-7.
- Yukl, G. 2006. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Englewood Cliff, Ney Jersey. Prentice Hall, Inc.