PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS BATANGHARI.

Azizah[1]

Abstract

This study aimed to analyze the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance Batanghari University.

Type of research is a quantitative survey research properties for descriptive purposes and an explanatory. Proportional sampling technique stratified random sampling. The sample of this study were employees of the University of Batanghari, amounting to 48 people. Data analysis technique used is multiple regression analysis using SPSS (Statistical Package For Social Science).

The results of the study are: 1) The rate of respondents of 80.80% for transformational leadership often. To work motivation level of achievement of 73.65% of respondents included in the regular category. As for employee performance achievement level of 76.73% respondents included in the category quite capable. There is the effect of transformational leadership and motivation to work together on employee performance at the University of Batanghari.

Keyword: Transformational Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Banyak kegiatan yang dilaksanakan organisasi dalam menyongsong era globalisasi. Untuk menuju perubahan lingkungan organisasi yang lebih baik, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif. Agar suatu organisasi bisa tetap bertahan diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi karyawan.

Perubahan organisasi, baik yang terencana maupun tidak terencana harus memperhatikan aspek penting yaitu perubahan individu. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, model kepemimpinan yang mutakhir seperti kepemimpinan transformasional, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999 : 209 dalam Sunarsih, 2001).

Universitas Batanghari (Unbari) adalah sebuah organisasi perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan, yang terdiri dari 5 (lima) fakultas yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik dan Fakultas Pertanian. Dalam menjalan kegiatan administrasi Unbari membutuhkan karyawan. Dalam melaksanakan pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya maka Unbari mempunyai visi dan misi. Dalam rangka pencapaian misi tersebut diperlukan beberapa program kerja yang direncanakan oleh Universitas Batanghari yang akan menunjukan kinerja karyawanya seperti terlihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1. Laporan Hasil Pengembangan Program Bidang Organisasi dan Manajemen Universitas Batanghari Tahun 2013

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Rencana Tingkat Capaian (Target)	Persentase Rencana terrealisasi	Persentase Rencana yang blm terRealisasi
1	Terlaksananya penataan organisasi dan kelembagaan yang efektif dan efisien.	- Terwujudnya sentralisasi administrasi akademik (LAN) - Tersedianya dokumen Standar Organisasi Universitas (Statuta, RIP,Renstra,Renop)	100% Ada 5 LAN dan dokumen standar organisasi Universitas di setiap Fakultas	85% Terlealisasi ada 4 LAN dan dokumen standar organisasi Universitas di setiap Fakultas	15% Belum terrealisasi 1 LAN dan dokumen standar organisasi Universitas di FKIP (sedang dirancang)
2	Terselenggaranya penjaminan mutu akademik dan non akademik pada seluruh unit kerja.	- Tersedianya perangkat lunak budaya kerja organisasi (Standar mutu,standar operasional prosedur, standar kinerja unit, kode etik dosen dan karyawan) - Terlaksananya	100% Ada 4 kegiatan penjamin mutu akademik dan non akademik	80% Terlaksana 2 kegiatan perangkat lunak budaya kerja dan 2 kegiatan penjamin	20% Belum terlaksanaya 2 kegitan perangkat lunak budaya kerja (standar operasional prosedur dan

[1]Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

		pelaksanaan Badan Penjamin Mutu, Gugus Jaminan Mutu, unit Jaminan Mutu.		mutu pada tingkat universitas	standar kinerja Unit dan gugus jainan mutu di setiap fakultas
3	Terselenggaranya kegiatan sosialisasi dan promosi program pendidikan dan layanan Universitas pada tingkat lokal dan nasional.	- Terlaksananya kegiatan sosialisasi dan promosi program pendidikan dan layanan Universitas pada tingkat lokal dan nasional.	100% Ada 2 media (elektronik dan cetak) secara local dan nasional yang menjadi kegiatan sosialisasi dan promosi	90% Terrealisasi hanya pada media elektronik dan cetak secara lokal (TV, dan Koran local) yg telah dilakukan pada kegiatan sosialisasi dan promosi	10% Belum terealisasi TV dan Koran nasional untuk melakukan kegiatan sosialisasi dan promosi
4	Penataan dan pengembangan SDM berdaya saing .	- Tersusunnya perangkat peraturan kekaryawanan yang kondusif bagi pengembangan SDM	100% Ada 2 peraturan kkaryawanan dari universitas dan fakultas	85% Baru terealisasi peraturan kekaryawanan dari universitas	15% Sebagian fakultas memiliki peraturan kekaryawanan dan masih dalam perencanaan pembuatan

Sumber : Unbari 2014

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dalam organisasi tersebut yang dalam hal ini adalah karyawan Universitas Batanghari. Apabila kinerja individu meningkat maka secara langsung akan berubah terhadap kinerja organisasi. Dari data diatas terlihat bahwa pencapaian kinerja organisasi belum optimal. Belum optimalnya capaian kinerja tersebut diduga karena masih tingginya persentase jumlah karyawan yang absen seperti terlihat pada tabel 1.2. dibawah ini:

Tabel 1.2. Tingkat Absensi Karyawan Universitas Batanghari Tahun 2013

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Karyawan (Hari)	Total Indisipliner				Jumlah Absen (Hari)	% Jumlah Absen Terhadap Jumlah Hari kerja Karyawan
				S	I	A	Cuti		
2009	68	289	19.652	530	650	580	576	2.336	11,89
2010	78	285	22.230	589	624	512	534	2.259	11,18
2011	80	290	23.200	694	726	659	586	2.665	11,49
2012	84	283	23.672	670	680	567	654	2.571	10,27
2013	92	291	26.772	966	952	831	821	3.570	12,71
Rata-rata									**11,51**

Sumber : Unbari 2014

Berkaitan dengan hal tersebut menurut hasil pantauan sementara di Universitas Batanghari pergantian kepemimpinan di tingkat fakultas patut diduga memberikan pengaruh pada kurangnya keefektifitasan pembinaan dan arahan dari pemimpin kepada para karyawan dan bawahan dengan menggunakan pendekatan yang berkomitmen. Disamping itu juga ditemukan bahwa adanya beban kerja karyawan yang rangkap dengan imbalan yang sama dengan beban kerja yang tidak rangkap, adanya keluhan dari beberapa karyawan yang kurang mendapatkan perhatian dan belum memperoleh peran yang sesuai dengan pendidikanya, pengalaman kerjanya, Penyebab-penyebab tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

- **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara mendasar memiliki suatu tujuan diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Universitas Batanghari
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Batanghari
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan

transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Universitas Batanghari.

- **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Praktisi

   Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi
2. Bagi Kalangan Akademis

   Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya.

kinerja karyawan menurut Bambang Kusriyanto (dalam Pasolong 2007:175) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi".

Menurut Bass (dalam Swandari,2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *teamwork* yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Flippo (1987) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Sedangkan Handoko (2003:252), mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Mc. Clelland (dalam Wahjosumidjo, 1994:199) mengungkapkan ciri-ciri individu yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah mempunyai semangat kerja yang tinggi, mempunyai tujuan yang realistis dan mampu mengambil resiko, mempunyai tanggung jawab tentang hasil dan keputusan yang diambil, mengetahui kemungkinan yang akan terjadi, dan memiliki keterampilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah rancangan penelitian berjenis kuantitatif dengan sifat penelitian survei untuk tujuan deskriptif dan eksplanatif. Tujuan deskriptif adalah untuk menggambarkan berbagai karateristik dari fenomena yang diamati, misalnya dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Tujuan eksplanatif adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat diantara variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Untuk penelitian ini tujuan eksplanatif adalah untuk menjelaskan mekanisme pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan unit analisis dari penelitian ini adalah Universitas Batanghari Jambi.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Karyawan yang bertugas di Universitas Batanghari yang berjumlah 92 orang.

Untuk penentuan sampel dapat digunakan rumus berikut ini : Sugiono (1999,73)

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Tingkat Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayan 90%)

Maka, dapat dihitung sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{92}{92.(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{92}{92(0,01) + 1}$$

$$= \frac{92}{1,92} = 47,917 \; dibulatkan \; 48$$

Jadi, dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 48 orang yang terdiri dari karyawan yang ada di Universitas Batanghari berdasarkan tingkat golongan. Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing unit kerja digunakan rumus berikut:

$$n = \frac{Ni \; x \; n}{n}$$

Keterangan :

N = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

Ni = Ukuran populasi strata i

Selanjutnya dilakukan alokasi secara random sehingga dapat diketahui besarnya jumlah sampel tiap unit kerja terhadap jumlah karyawan yang bekerja di Universitas Batanghari seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Sampel Berdasarkan Unit Kerja Pada Karyawan Universitas Batanghari

NO	Unit Kerja	Jmlah Karyawan	Jumlah Sampel	%
1	BAUK	13	7	13
2	BAAK	11	6	11
3	LPPM	6	3	6
4	Perpustakaan	7	4	7
5	Lab. Bahasa & Microteaching	5	2	5
6	Lab Komputer	4	2	4
7	FKIP	8	4	8
8	F.Ekonomi	8	4	8
9	F.Hukum	7	4	7
10	F.Tehnik	5	2	5
11	F.Pertanian	7	4	7
12	SKK	11	6	11
Jumlah		**92**	**48**	

Sumber : Universita Batanghari 2014

Analisis Statistik

- **Koefesien Regresi**

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk melihat analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Batanghari dengan rumus:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$,

dimana:

Y = Kinerja Pegawai
X_1 = Kepemimpinan Transformasional
X_2 = Motivasi Kerja
a = konstanta
b_1b_2 = koefisien regresi
e = variabel pengganggu

- **Uji t**

Setelah diketahui hasil yang diperoleh signifikan, maka dilakukan uji t yaitu untuk mengetahui signifikansi konstanta dan signifikan setiap variabel independen. Dengan rumus:

$$t_{hit} = \frac{b}{S_b}$$

dimana: b = Kemiringan garis regresi
S_b = Kesalahan standar atas koefisien regresi

$$S_b = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\sum x^2 - (\frac{\sum x}{h})^2}}$$

dimana: S_{yx} = kesalahan standar estimasi

Hipotesis yang di uji dengan uji t ini kriterianya adalah:

- Jika t hit $\geq$ t tab atau Sig. < α (0,05), maka Ho ditolak, Ha diterima atau variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika t hit < t tab atau Sig. > α (0,05), maka Ho diterima Ha ditolak atau variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- **Uji F**

Uji F ratio ini dipakai untuk membuktikan (menguji) hipotesis dengan tingkat keberartian tertentu seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan besarnya nilai F (F_{hitung}) digunakan rumus sebagai berikut: Umar (2003)

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Dimana : K = banyaknya variabel bebas
n = besarnya sampel

Hipotesis yang di uji dengan F ratio ini kriterianya adalah:

- Jika F hit $\geq$ F tab atau Sig. < α (0,05), maka Ho ditolak: Secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
- Jika F hit < F tab atau Sig. > α (0,05), maka Ho diterima: Secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat. maka Ho ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja karyawan sangat penting bagi karyawan sebagai bukti keberhasilannya dalam menempuh target kerja yang ditetapkan, juga sangat penting bagi pemimpin dan pihak lembaga sebagai tolak ukur dalam menilai keberhasilannya dalam upaya membina serta memberi sumbangsih loyalitasnya bagi pimpinan dan lembaga. Kinerja karyawan yang baik selalu menjadi tujuan bagi karyawan dan merupakan harapan dari pimpinan dan lembaga terhadap karyawannya. Kinerja karyawan di Universitas Batanghari dipengaruhi oleh dua faktor

yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Hasil analisis deskriptif yang dijabarkan dalam distribusi frekuensi diperoleh bahwa tingkat pencapaian jawaban responden sebesar 76,73%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dari kinerja karyawan di Universitas Batanghari dalam kategori cukup mampu. Artinya bahwa para karyawan di Universitas Batanghari telah memiliki kualitas kinerja yang mampu diandalkan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Hasil ini akan tercermin dalam berbagai aspek antara lain: 1) produktivitas yang melihat kinerja karyawan tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan, 2) kualitas layanan yang melihat dari kinerja karyawan harus memberikan pelayanan, 3) responsivitas yang melihat dari kinerja karyawan dari segi birokrasi harus mampu untuk mengenali kebutuhan masyarakat, 4) responsibilitas yang melihat kinerja karyawan dari pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implicit, 5) akuntabilitas yang melihat kinerja karyawan dari sebarapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi untuk dijalankan dengan memperhatikan ketepatan waktu, sesuai dengan anggaran, mampu menciptakan ide baru, dan mandiri. Penelitian ini melihat kelima aspek tersebut, yang terangkum pada sikap kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan di Universitas Batanghari.

Sehubungan dengan penelitian ini menemukan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja akan semakin baik kinerja karyawan di Universitas Batanghari.

Sumbangan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.282 (28,2%) dan sumbangan variabel lainnya sebesar 0.250 (25%). Variabel itu misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, ketangguhan kerja, pemecahan masalah kerja, inovasi dalam bekerja dan sebagainya.

Signifikannya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dikaitkan dari analisis deskriptifnya, dimana rerata skor kepemimpinan transformasional sebesar 80,80% termasuk dalam kategori sering. Hal ini menunjukan kepemimpinan transformasional ini sering dilakukan atau digunakan di Universitas Batanghari dalam menjalankan titah atau perintah kerja yang sudah di targetkan,. Sedangkan motivasi kerja sebesar 73,65% termasuk dalam kategori biasa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan Universitas Batanghari masih belum maksimal dan mesti ditingkatkan lagi guna memperoleh kinerja karyawan yang tinggi. Dari rerata tingkat capaian responden kedua variabel ini jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah motivasi kerja yang kontinue pada karyawan.

Temuan penelitian di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006: 50-51) mengenai dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
c. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
d. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
e. Akuntabilitas, maksudnya bahwa sebarapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi untuk dijalankan dengan memperhatikan ketepatan waktu, sesuai dengan anggaran, mampu menciptakan ide baru, dan mandiri

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif yang dijabarkan dalam distribusi frekuensi diperoleh bahwa tingkat pencapaian jawaban responden sebesar 80,80% untuk Kepemimpinan Transformasional di Universitas Batanghari termasuk dalam kategori sering. Keseluruhan indikator masuk dalam kategori sering. Artinya kepemimpinan transformasional diukur dengan empat indikator ini sudah maksimal, dimana kepemimpinan transformasional ini sering mempengaruhi para karyawan di Universitas Batanghari dalam menjalankan tugas kerjanya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan ditentukan secara positif oleh kepemimpinan transformasional Jika

kepemimpinan transformasional terkoordinasi dengan baik maka cenderung kinerja karyawan akan tinggi.

Sumbangan secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2%. Hal ini berarti sebesar 51,8% kinerja karyawan ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, ketangguhan kerja, pemecahan masalah kerja, inovasi dalam bekerja dan sebagainya.. Koefisien regresi menunjukkan tanda positif hal ini berarti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan searah. Jika variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dinaikkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 47.635.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Bass (dalam Swandari,2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Peran sorang pemimpin belum dapat digantikan oleh mesin, radio, tape recorder maupun computer. Karena masih banyak unsur-unsur manusiawi seperti pengaruh idealisme, motivasi inspirasioal, stimulasi intelektual, dan konsederasi individual yang diharapkan merupakan hasil dari proses kepemimpinan transformasional yang tidak dapat dicapai melalui alat-alat tersebut.

Suatu situasi yang akan menyenagkan jika keempat dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi, pimpinan diterima para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengan karyawan ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan oleh pemimpin.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif yang dijabarkan dalam distribusi frekuensi diperoleh bahwa tingkat pencapaian jawaban responden sebesar 73,65% untuk Motivasi Kerja di Universitas Batanghari termasuk dalam kategori Biasa. Dari tiga indikator dalam variabel Motivasi kerja di Universitas Batanghari keseluruhan indikatornya mempunyai tingkat capaian jawaban responden dengan kategori biasa. Artinya karyawan di Universitas Batanghari diukur rata-rata masih belum biasa memiliki motivasi kerja yang baik dalam bekerja di Universitas Batanghari.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan ditentukan secara positif oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja terkoordinasi dengan baik maka cenderung kinerja karyawan akan tinggi.

Sumbangan secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 18,4%. Hal ini berarti sebesar 81,6% kinerja karyawan ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, ketangguhan kerja, pemecahan masalah kerja, inovasi dalam bekerja dan sebagainya. Koefisien regresi menunjukkan tanda positif hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan searah. Jika variabel motivasi kerja (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 68.971.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mc. Clelland (dalam Wahjosumidjo, 1994:199) mengungkapkan motivasi kerja yang tinggi adalah mempunyai semangat kerja yang tinggi, mempunyai tujuan yang realistis dan mampu mengambil resiko, mempunyai tanggung jawab tentang hasil dan keputusan yang diambil, mengetahui kemungkinan yang akan terjadi, dan memiliki keterampilan organisasi. Peran motivasi kerja merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai. Karena masih banyak yang menimbulkan motivasi kerja seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi yang diharapkan merupakan hasil dari proses motivasi kerja yang harus dimiliki oleh karyawan di Universitas Batanghari.

KESIMPULAN

1. Kualitas dari kinerja pegawai di Universitas Batanghari dalam kategori cukup mampu. Artinya bahwa para pegawai di Universitas Batanghari telah memiliki kualitas kinerja yang mampu diandalkan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Universitas Batanghari. Artinya perbaikan terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja di Universitas Batanghari.

Saran

Berdasarkan penemuan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Batanghari, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada pemimpin, untuk dapat lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan agar lebih kondusif dan nyaman dan juga mampu memberikan motivasi kepada para karyawan yang bermalas-malasan.
2. Kepada karyawan untuk dapat meningkatkan lagi kinerjanya dalam melaksanakan semua tugas-tugas di tempat kerja.
3. Kepada instansi atau lembaga mampu menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi lagi bagi para karyawan di tempat kerja, agar

kinerja karyawan yang diperolehnya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi, 2002. ***Metode Penelitian*** . Jakarta. Bina Aksara.

Bass, B.M & Avolio B. J. 1994. ***Transformational Leadership and Organizacional Culture Public Administration Quarserly Spring*** : 112 – 122

Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo,1993. ***Statistik Induktif*** . Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE

Flippo. 1987. ***Manajemen Personalia***. EdisiKeenam. Jilid Kedua. Jakarta : Erlangga

Flippo, Edwin B. Masud Moh (alih bahasa), 1990. ***Manajemen Personalia***. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Jakarta : Erlangga

Handoko, Hani T, Dr. MBA. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*** Yogyakarta. BPFE

Malayu S. P. Hasibuan. Drs. 2003. ***Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah***. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.

Nawawi H. Hadari dan Martini H. Mimi,1994. ***Metode Diskriptif Penelitian Terapan***. Yogyakarta : UGM Press

Pasolong. Harbani. 2007. ***Teori Administrasi Publik***. Jakarta. Alfabeta

Riduan. 2008***. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian***. Bandung. CV. Alfabeta.

Sugiono. Prof. Dr. 2011, ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D***, Edisi 1. Bandung. Alfabeta

Sudjana, 2006. ***Metode Penelitian Statistika.*** Bandung. Pustaka Setia.

Sunarsih.2001, ***Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Oranisasi*** Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5 No. 5 No. 2 Desember 2001 : 106-116

Swandari, Fifi , ***Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership***, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003 :93-102

Wahjosumidjo. 1994. ***Kepemimpinan dan motivasi***. Jakarta. Ghalia Indonesia.