



Transformational Leadership and Employee Performance in the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at UIN Raden Fatah Palembang

Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang

Fajar Tri Utami¹

¹UIN Raden Fatah Palembang

OPEN ACCESS

ISSN 2548 2254 (online)

ISSN 2089 3833 (print)

Edited by:

Ghozali Rusyid Affandi

Reviewed by:

Widyastuti Widyastuti

Latipun

*Correspondence:

Fajar Tri Utami

fajartriutami_uin@radenfatah.ac.id

Received: 1 November 2023

Accepted: 4 December 2023

Published: 1 January 2024

Citation:

Fajar Tri Utami (2024)

Transformational Leadership and Employee Performance in the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at UIN Raden

Fatah Palembang

Psikologia : Jurnal Psikologi. 11i0.

doi: 10.21070/psikologia.v11i0.1766

The functioning and success of an organization are influenced by various factors, one of which is the leadership style present within the institution, which in turn affects the performance of the employees within it. Transformational leadership is considered an ideal leadership style and is widely used because it can guide employees. The purpose of this research was to identify the elements that play a role in the Faculty of Tarbiyah and Education at UIN Raden Fatah Palembang, which contribute to the positive impact of transformational leadership on employee performance. The research method used is quantitative descriptive, with a total of 42 participants selected through a saturation sampling method. The results of the hypothesis test show a significance value in both the Kendall version (p is 0.05, $sig = 0.058 > 0.05$) and the Spearman version (p is 0.05, $sig = 0.055 > 0.05$), both reaching 0.058. This indicates that there was no correlation between transformational leadership and workplace productivity. The research findings can be used as a reference for institutions in managing their employees' performance.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance

Fungsi dan keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang ada di dalam institusi tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan di dalamnya. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang ideal dan banyak digunakan karena dapat membimbing karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang berperan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang, yang memberikan kontribusi terhadap dampak positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan jumlah partisipan sebanyak 42 orang yang dipilih melalui metode sampling jenuh. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi baik pada versi Kendall (p adalah 0,05, $sig = 0,058 > 0,05$) dan versi Spearman (p adalah 0,05, $sig = 0,055 > 0,05$), keduanya mencapai 0,058. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi institusi dalam mengelola kinerja karyawannya.

Keywords: Kepemimpinan transformasional, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk kesuksesan perusahaan karena tanpa mereka, bisnis tidak dapat memenuhi misinya dan mencapai tujuannya (Afandi, 2018). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia organisasi sangat penting untuk keberhasilan dan daya saingnya. Veithzal (Rivai, 2005) menjelaskan bahwa ketika sebuah perusahaan berinvestasi pada orang-orangnya, itu berarti produktivitasnya akan meningkat. Pemimpin atau atasan langsung memiliki pengaruh paling besar dalam menentukan apakah pekerja mempertahankan kinerjanya atau tidak. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan pemimpin yang dapat membimbing timnya menuju kesuksesan dan membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka. Tujuan ini dapat dicapai jika anggota kelompok mampu bekerja sama satu sama lain di bawah arahan seorang pemimpin yang efektif (Bass, 1999).

Salah satu kunci keberhasilan seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk menempatkan pengikutnya dalam keadaan di mana mereka akan menjadi sadar diri dan termotivasi untuk berperilaku sesuai dengan tujuan yang dinyatakan pemimpin (Bass & Avolio, 2003). Dengan kata lain, keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin bergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan spesifik bisnisnya. (Wirawan, 2013)

Jika kinerja pegawai atau orang-orang organisasi itu tinggi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan tinggi (S Danim & Suparno, 2009). Ekspansi yang cepat tidak mungkin tanpa sumber daya manusia yang memadai yang dapat memotivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik (Edy Sutrisno, 2010). Selain meningkatkan kemungkinan pencapaian produktivitas dan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia yang efektif juga akan meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kenikmatan kerja karyawan. Kualitas pekerjaan, jumlah tenaga kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja tim, tekad, inisiatif, dan sifat-sifat pribadi merupakan indikator kinerja yang sangat baik, seperti yang dikemukakan oleh Thoha (Thoha, 2010). Karyawan yang secara konsisten berkinerja tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan (Ghozali, 2011).

Menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berarti ketidakpatuhan terhadap peraturan, pengaruh lingkungan, rekan kerja yang kehilangan semangat, dan kurangnya keteladanan menjadi faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan. dipekerjakan sebagai tiang penunjuk jalan menuju tenaga kerja produktif (Helmawati, 2014). Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi timnya untuk mengabdikan diri pada misi organisasi sangat penting dalam pengaturan ini. (Siagian, 2005)

Kajian ini menyoroti teknik manajemen dan output pegawai UIN Raden Fatah Palembang yang dikhususkan untuk Fakultas Tarbiyah (Indrawijaya, 2000). Fakultas Tarbiyah dan Keguruan menawarkan mata kuliah karena merupakan institusi akademik yang paling banyak dibandingkan dengan fakultas lainnya yaitu ada 12 (duabelas) program studi, yang mana jumlah mahasiswanya juga sesuai dengan kuota kursi yang tersedia. Maka dengan banyaknya jumlah program studi, tidak sebanding dengan maka jumlah pegawai untuk membantu kelancaran administrasi (Kreitner & Kinicki, 2003).

Untuk mengelola karyawannya secara efektif, seorang pemimpin harus mengadopsi gaya kepemimpinan karena dampak yang sangat besar yang dimiliki pemimpin terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Toha, 2007). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pendekatan yang dia ambil untuk membentuk keyakinan, nilai, dan tindakan orang-orang di bawahnya (Nawawi & Hadari, 2003).

Dengan begitu banyak program studi yang tersedia melalui Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dekan memainkan peran penting baik dalam kehidupan akademik dan ekstrakurikuler institusi (Munandar, 2001). Dengan banyaknya kegiatan dan pekerjaan fakultas, peran karyawan sebagai administratif juga perlu diperhatikan oleh pimpinan, mengingat pimpinan adalah sebagai komando dan sosok yang dicontoh oleh para pegawainya. Selain itu juga memiliki jumlah karyawan yang paling banyak dibandingkan fakultas lain yaitu sebanyak 42 orang yang terdiri dari 13 karyawan berstatus ASN dan 29 karyawan berstatus BLU (karyawan tidak titap). Maka dari itu gaya kepemimpinan yang ada di Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan ini akan mempengaruhi kinerja para karyawannya (Prabu, 2011).

Status karyawan yang berbeda juga memberikan dampak dalam pekerjaannya, dimana karyawan berstatus ASN banyak yang menempati posisi sebagai atasan mulai dari kasub sampai kepala tata usaha (Raihani, 2010). Sedangkan karyawan BLU semuanya menempati posisi sebagai pelaksana di lapangan. Karena status yang berbeda, cara karyawan melaksanakan tugasnya juga ada perbedaan meskipun tidak terlalu mencolok, seperti karyawan ASN terkesan lebih santai, menunda pekerjaan, dan meninggalkan ruangan kerja. Karyawan BLU lebih banyak berada didalam kantor dan melayani kebutuhan mahasiswa, serta sigap dalam mengerjakan tugas (Riani, 2011).

Dari menetapkan tujuan hingga mengawasi karyawan, kepemimpinan adalah proses yang dinamis. (Hasibuan, 2014) meneliti pengaruh pergeseran gaya kepemimpinan terhadap produktivitas di tempat kerja (Robbins & Judge, 2008). Menurut temuannya, ketika para pemimpin mengalami metamorfosis nilai, hal itu berdampak positif pada produktivitas tenaga kerja. Menurut Gilley (Gilley, Gilley, & McMillan, 2009), kepemimpinan yang efektif dalam transformasi organisasi menghasilkan peningkatan produktivitas pekerja. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap output organisasi. Gaya seorang pemimpin merupakan cetak biru bagaimana seharusnya bawahannya menjalankan tugasnya. Produktivitas seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kepribadian atasan mereka (Robbins & Judge, 2008). Pada penelitian sebelumnya mengukur tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian ini

mengukur hubungan kepemimpinan transformasional (Siagian, 2003).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah Keguruan UIN Raden Fatah Palembang (L.Solso, H.Maclin, & Maclin, 2008).

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif, yang didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui penggunaan instrumen penelitian, dan analisis data melalui penggunaan statistik kuantitatif (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan metodologi korelasional. Tahapan pengambilan data diawali dengan pengajuan perijinan ke lokasi kemudian pengambilan data melalui kuisoiner (Edi Sutrisno, 2009).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian harus diidentifikasi sebelum signifikansi dan perannya dapat dipahami (Imaninda & Azwar, 2016). Peneliti mendasarkan faktor penelitian, seperti ukuran sampel dan lokasi geografis, pada fenomena yang sudah ada (Siagian, 2005):

Variabel bebas : Transformasi kepemimpinan
Faktor tergantung : Efisiensi Tenaga Kerja

Populasi dan Sample

Menurut Azwar (Azwar, 2011), komunitas ini harus memiliki kesamaan ciri atau kualitas yang membedakannya dari populasi lain. Subjek penelitian penelitian adalah pegawai dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah yang terdiri dari 42 orang dengan status PNS dan pegawai BLU (Suryabrata, 1998).

(Sugiyono, 2013) mengklaim bahwa sampel mewakili dan mewakili populasi yang lebih besar. Oleh karena itu, sampel harus mencakup individu dari semua kelompok (Syafaruddin, 2013). Sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, artinya sampel diambil dari seluruh populasi. Secara keseluruhan, makan 42 pegawai dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah dijadikan sampel untuk penelitian ini.

Alat ukur penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan transformasional dari (B.M, 2014) yaitu : karismatik, motivasi yang inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual sebanyak 24 aitem. Dan skala kinerja karyawan oleh Steers (Riani, 2011) yaitu aspek kemampuan dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan, dan tingkat motivasi kerja dengan sebanyak 18 aitem. Aitem alat ukur dibuat oleh peneliti yang di expert judgement oleh tiga orang ahli psikologi industri dan organisasi (Sudarwan Danim, 2004).

Analisis nonparametrik berupa Kendall dan Spearman digunakan untuk meneliti data dengan bantuan software

berupa program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) (Suwatno & Priansa, 2013). Dalam analisis ini, SPSS versi 25.00. Teknik analisis ini lebih efisiensi statistik nonparametrik lebih tinggi dibandingkan dengan metode parametrik untuk jumlah sampel yang sedikit (Thoha, 2010)

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bagi para pekerja Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformatif (Sutarto, 2010). Terdapat 5 responden atau 11,9% pada kelompok rendah, 29 responden atau 69,0% pada kategori sedang, dan 8 responden atau 19,0% pada kategori tinggi berdasarkan klasifikasi skor variabel kepemimpinan transformasional (Wirawan, 2013).

[Table 1. About here.]

Kategorisasi skor variabel kinerja karyawan, Tiga responden (7,1%) berada pada kelompok rendah, tiga puluh enam (85,7%) berada pada kategori sedang, dan tiga (7,1%) berada pada kategori tinggi (Wibowo, 2014).

[Table 2. About here]

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Untuk memeriksa apakah sampel terdistribusi secara teratur, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan pendekatan normalitas *Kolmogrov-Smirnov*, jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sampel dianggap berdistribusi normal. Sampel tidak mewakili populasi yang berdistribusi normal, namun jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) (Yukl, 2010).

[Table 3. About here.]

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,003, dan tingkat signifikansi untuk kinerja karyawan adalah 0,085. Populasi faktor kinerja karyawan berdistribusi normal jika dan hanya jika tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 ($0,085 > 0,05$) menurut standar normal. Tidak ada bukti distribusi normal ($p = 0,003 < 0,05$) dalam data yang kami kumpulkan pada populasi pemimpin transformatif (Robbins, 2008).

Uji Linieritas

Analisis parametrik, seperti korelasi Pearson dan regresi linier, memerlukan uji linieritas sebagai langkah awal. Kedua variabel dikenai uji linieritas pada tingkat signifikansi 0,05. Hubungan linier antara kedua variabel ditunjukkan jika nilai Deviation From Linearity lebih dari 0,05 (Alhamdu, 2016)

[Table 4. About here]

Tingkat signifikansi Deviasi dari Linearitas adalah 0,041,

seperti yang terlihat pada tabel di atas, menunjukkan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Oleh karena itu, hubungan non-linear (0,041 0,05) ada antara metrik kinerja karyawan dan karakteristik kepemimpinan transformasional. Ini membantah hipotesis linearitas.

Uji Hipotesis

Analisis nonparametrik yaitu *Kendall dan Spearman* dengan bantuan aplikasi SPSS 25 for Windows digunakan karena diketahui bahwa variabel yang akan diteliti tidak berdistribusi normal dan linier. Deskripsi Hasil Hipotesis

[Table 5. About here]

Analisis di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa:

- a. Koefisien korelasi antara faktor kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan versi Kendall adalah 0,214, sedangkan versi Spearman adalah 0,298, seperti terlihat pada tabel korelasi.
- b. Nilai signifikan yang dicapai untuk versi Kendall adalah 0,058 dimana ($p > 0,05$) kemudian ($\text{sig} = 0,058 > 0,05$), dan nilai signifikansi yang diperoleh untuk versi Spearman adalah 0,055 dimana ($p > 0,05$) lalu ($\text{sig} = 0,055 > 0,05$). Temuan ini membantah hipotesis bahwa kepemimpinan transformatif meningkatkan produktivitas di antara anggota staf.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif tidak terkait dengan peningkatan produktivitas di tempat kerja, yang mana ketidakada hubungan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Dalam karya ini, kami menggunakan pendekatan analitik Kendall dan Spearman nonparametrik untuk mengevaluasi korelasi dan hubungan. Pada tingkat signifikansi ($0,058 > 0,05$), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional bagi pegawai Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan tidak terdukung, dan dapat disimpulkan bahwa personel di Tarbiyah dan Fakultas Keguruan UIN Raden Fatah Palembang tidak merespon positif kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat hubungan sebesar 0,214 antara indikator kepemimpinan transformatif dengan ukuran produktivitas pekerja Kendall, sedangkan versi Spearman sebesar 0,298. Sehingga pada penelitian ini terlihat gaya kepemimpinan yang ada tidak memberikan pengaruh perubahan perilaku kerja terhadap karyawan.

Karena penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan langsung yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan produktivitas pekerja, di mana tanda positif menunjukkan bahwa kepemimpinan lebih efektif dipahami dan diterapkan, hasil analisis ini bertentangan dengan data tersebut.

Penelitian penulis berbeda dengan temuan penelitian lain antara lain karena para pekerja di FITK UIN Raden Fatah meyakini berdasarkan kuesioner yang telah diolah, bahwa sebagian pimpinan memberi perintah tanpa

memberikan instruksi yang jelas dan kurang membantu dibanding yang lain dalam mendorong tumbuhnya keterampilan bawahan. Beberapa pegawai juga merasa sudah terbiasa dengan tugasnya sehari-hari sesuai dengan prosedur sebelumnya dan tidak ada perubahan dalam system pengerjaannya serta pimpinan tidak memperlakukan cara bekerja mereka. Terlepas dari kekurangan tertentu dalam kepemimpinan, pekerja tetap melakukan yang terbaik untuk memenuhi tugas mereka.

Melihat dari hasil perhitungan kategorisasi, maka didapatkan bahwa gaya kepemimpinan di Fakultas Ilmu tarbiyah dan keguruan pada kategori sedang dengan jumlah 69% dan kategori kinerja karyawan pada kategori sedang dengan jumlah 87,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang sudah berjalan dalam lingkungan tersebut tergolong cukup mampu memberikan arahkaryawannya. Dan karyawan yang bekerja sudah cukup mampu memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan instruksi pimpinan.

Namun dalam hal ini penelitian ini tidak terbukti dikarenakan bebrapa factor seperti responden kurang bersungguh sungguh dalam menjawab pernyataan, dapat dilihat dari dari skoring skala penelitian terdapat beberapa responden dari semua aitem mendapatkan skor yang sama tidak bervariasi seperti pilihan jawaban yang ada. Kemudian lingkungan tempat penelitian yang cakupannya kurang luas yaitu hanya dibatasi satu fakultas saja meskipun fakultas yang paling besar yang memiliki program studi dan mahasiswa terbanyak. Alasan tidak terbukti dapat terjadi karena penelitian dilaksanakan saat WFH sehingga pimpinan dan karyawan banyak melaksanakan tugasnya dari rumah sehingga tidak dapat langsung bertemu fisik dan saat dirumah ada banyak gangguan sehingga responden menjadi kurang focus dalam mengisi skala.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Ridwan dan Hamelinda. Variabel gaya kepemimpinan tidak terbukti memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap efektivitas manajer. Pada $0,951 > 0,05$, variabel gaya kepemimpinan signifikan secara statistik. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Taruno, yang menyimpulkan bahwa pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola bawahan berdampak kecil pada produktivitas mereka di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya tindakan yang tidak menjamin kekuatan pemimpin pada pengikutnya.

Gaya kepemimpinan baru akan paling berhasil jika disertai dengan berbagai tindakan terampil, seperti berorientasi pada hasil dan tujuan, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan sesuatu, berbelas kasih dan komunikatif, memberi anggota fakultas hak pilihan dan peluang pengembangan, memupuk rasa kebanggaan institusional, dan mengingatkan produktivitas karyawan secara efektif.

KESIMPULAN

Analisis dan pembahasan tersebut membuat peneliti menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Palembang, dengan nilai pada tingkat signifikansi ($0,058 > 0,05$), yang berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional, semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi pimpinan FITK dalam melakukan penilaian dan evaluasi kinerja karyawannya serta membuat system manajemen kerja untuk meningkatkan kualitas kerja mengingat pada tuntutan zaman yang pelayanan harus cepat dan tepat serta agar mampu meningkatkan kemampuan interpersonal dalam bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa kepemimpinan adalah penentu kualitas kinerja, karena itu perlu dilakukan Upaya-upya untuk mempertahankan gaya kepemimpinan agar mampu membawa perguruan tinggi negeri bersaing dengan perguruan tinggi swasta. 2). Berdasarkan teori yang telah dirumuskan peneliti, bahwa status karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka pihak perguruan tinggi melakukan Upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan temuan dilapangan, maka peneliti menyarankan: 1). Untuk meningkatkan hasil tim, pemimpin harus benar-benar bertindak seperti pemimpin. Mengembangkan sumber daya manusia dalam hal kepemimpinan dan kompetensi sangat penting untuk memperkuat model kepemimpinan yang efektif. 2). Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional saat ini untuk mencapai hasil kinerja berkualitas lebih tinggi. Semangat dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, antara lain melalui pemberian bimbingan, dorongan pengembangan kemampuan, penerapan norma dan prosedur kerja, serta pemberian koreksi dan pujian.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing, 3*.
- Alhamdu. (2016). Analisis Statistik Dengan Program SPSS. *Palembang: NoerFikriOffset*.
- Azwar, S. (2011). Metodologi Penelitian. *Yogyakarta, Pustaka Belajar*.
- B.M, B. (2014). Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional untuk berbagai visi (Terjemahan Ancok). *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Bass, B. M. (1999). The Ethics Of Transformational Leadership. *Working Papers Academy of Leadership Press, University of Maryland*.
- Bass, B. M., & Avolio. (2003). Does The Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal American Psychologist*.
- Danim, S, & Suparno, D. (2009). Manajemen dan kepemimpinan transformasional kekepalasekolahan: visi dan strategi sukses era teknologi, situasi krisis, dan internasionalisasi pendidikan. *Rineka Cipta*.
- Danim, Sudarwan. (2004). Mptivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Ghozali, I. (2011). Analisis Multivariat dengan SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gilley, A., Gilley, J. W., & McMillan, H. S. (2009). Organizational change: Motivation, communication, and leadership effectiveness. *Performance Improvement Quarterly, 21(4), 75–94*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmawati. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Imaninda, V., & Azwar, S. (2016). Modifikasi patient satisfaction questionnaire short form (PSQ-18) ke dalam Bahasa Indonesia. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 2(1)*.
- Indrawijaya. (2000). Perilaku Organisasi. *Bandung: Sinar Baru Algensindo*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah). *Jakarta: Salemba Empat*.
- L.Solso, R., H.Maclin, O., & Maclin, M. K. (2008). Psikologi Kognitif Edisi Delapan. *Jakarta: Erlangga*.
- Munandar, S. A. (2001). Psikologi Industri Dan Organisasi. *Jakarta: Ui-Perss*.
- Nawawi, H., & Hadari, M. (2003). Kepemimpinan yang Efektif. *Gajah Mada Univesity Press*.
- Prabu, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Raihani, R. (2010). Kepemimpinan sekolah transformatif. *Yogyakarta, PT. Liks Printing Cemerlang*.
- Riani, A. L. (2011). Budaya organisasi. *Yogyakarta : Graha Ilmu*.
- Rivai, V. (2005). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. *RajaGrafindo Persada*.
- Robbins, S. P. (2008). Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi. *Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia. Pren Hall Indo*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Buku satu. *Jakarta. Penerbit Salemba Empat*.
- Siagian, S. P. (2003). Teori & Praktek Kepemimpinan. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Siagian, S. P. (2005). Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja. *Rineka Cipta, Jakarta*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. *Bandung, Alfabeta*.
- Suryabrata, S. (1998). Psikologi Pendidikan. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Sutarto, W. (2010). Psikologi Industri Dan Organisasi. *Jakarta, Pt Adhitya Andrebina Agung*.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. *Jakarta : Kencana Prenada Media Group*.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. *Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana*.
- Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2013). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung : Alfabeta*.
- Syafaruddin. (2013). Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer. *Bandung: Citapustaka Media*.
- Thoha, M. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Toha, M. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi ED 1-2. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Wirawan, E. (2013). Kepemimpinan : Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian. *Jakarta : Pt. Raja*

Grafindo Persada.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: PT Indeks.*

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2024 Fajar Tri Utami.

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

LIST OF TABLE

1. klasifikasi skor variabel kepemimpinan transformasional	8
2. Skor variabel kinerja karyawan	9
3. Deskripsi Hasil Uji Normalitas.....	10
4. Deskripsi Hasil Uji Linieritas	11
5. Deskripsi Hasil Hipotesis	12

Table 1 / klasifikasi skor variabel kepemimpinan transformasional

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X < 67,24$	Rendah	5	11,9 %
$67,24 \leq X < 82,95$	Sedang	29	69,0 %
$82,95 \leq X$	Tinggi	8	19,0 %
Total		42	100%

Table 2 / skor variabel kinerja karyawan

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
X < 51,36	Rendah	3	7,1 %
51,36 ≤ X < 61,02	Sedang	36	85,7 %
61,02 ≤ X	Tinggi	3	7,1 %
Total		42	100%

Table 3 / Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,085	Normal
Kepemimpinan Transformasional	0,003	Tidak Normal

Table 4 / Deskripsi Hasil Uji Linieritas

	F	Signifikansi	Ket
<i>Linearity</i>	3,584	0,072	Tidak Linier
<i>Deviation from Linearity</i>	2,204	0,041	

Table 5 / Deskripsi Hasil Hipotesis

		CORRELATION		
			Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional
Kendall's tau_b	Kinerja karyawan	Correlation Coefficient	1,000	214
		Sig (2 tailed)		058
		N	42	42
	Kepemimpinan Transformasional	Correlation Coefficient	214	1000
		Sig (2 tailed)	058	
		N	42	42
Spearman's rho	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	1000	298
		Sig (2 tailed)		055
		N	42	42
	Kepemimpinan Transformasional	Correlation Coefficient	298	1000
		Sig (2 tailed)	055	
		N	42	42