

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPT Provinsi Jawa Barat

Indra Saftara*

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Indonesia
Email: indrasaftara@stp-bandung.ac.id

Abstract

The main problem in this research is the performance of employees of Investment Board and Integrated Licensing (BPMPT) West Java Province felt very less. The problem is caused by the absence of optimal transformational leadership. The approach used in this research is descriptive method of analysis that describes social phenomena by examining the influence of Transformational Leadership (X) on Employee Performance (Y). This research uses a quantitative analysis technique through path analysis which is intended to know the influence of variables of Transformational Leadership toward Employee Performance, either simultaneously or partially. The results showed that Transformational Leadership affects Employee Performance on the Investment Board and Integrated Licensing (BPMPT) of West Java Province. The simultaneous effect of transformational leadership variables on employee performance was 82%. The value is strong enough. While other influences that are not examined or epsilon affect employee performance of 17.2%. Partially, Transformational Leadership is tested in influencing employee performance that is covering an aspect of ideal influence equal to 6,5%, inspirational aspect motivation 21%, aspect of intellectual simulation equal to 27,4%, aspect of individual consideration 27,9% and other variable 17, 2%. The conclusion that transformational leadership is a very important factor in influencing the performance of the employees of the Investment and Investment Permit (BPMPT) of West Java Province. Optimize the performance of key personnel is done through transformational leadership variables. The results of this study can be concluded that the transformational leadership either simultaneously or partially affect the performance of employees of the Investment and Integrated Licensing Agency (BPMPT) West Java Province.

Keywords: Employee Performance, Transformational Leadership, BPMPT, West Java.

Abstrak

Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat dirasakan sangat kurang. Masalahnya disebabkan oleh tidak adanya kepemimpinan transformasional yang optimal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yang menggambarkan fenomena sosial dengan menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif melalui analisis jalur yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Badan Investasi dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Efek simultan dari variabel kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan adalah 82%. Nilainya cukup kuat. Sedangkan pengaruh lain yang tidak diteliti atau epsilon mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,2%. Secara parsial, Kepemimpinan Transformasional diuji dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi aspek pengaruh ideal sebesar 6,5%, motivasi aspek inspirasional 21%, aspek simulasi intelektual sebesar 27,4%, aspek pertimbangan individu 27,9% dan variabel lainnya 17, 2%. Kesimpulannya bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Izin Investasi dan Investasi (BPMPT) Provinsi Jawa Barat. Mengoptimalkan kinerja personel kunci dilakukan melalui variabel kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional baik secara simultan atau parsial mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, BPMPT, Jawa Barat

* Corresponding author

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan organisasi. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para pegawai salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Dalam proses menciptakan kinerja yang tinggi, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahannya melalui pendekatan dalam mengelola sumber daya manusia. Untuk itu organisasi memerlukan seorang pemimpin yang efektif dan mampu menjadi motor penggerak perubahan dalam organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran-sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi penghargaan yang diterima karyawan apabila sasaran yang diinginkan dapat tercapai.

Keempat aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas kerja, memiliki moral kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan efektifitas organisasi, meminimalkan perputaran karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi".

Demikian pula halnya dengan insitusi Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. BPMPT Provinsi Jawa Barat sebagai Lembaga Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu mempunyai visi "Pelayanan Perizinan Yang Andal Dan Profesional". Adapun BPMPT itu sendiri merupakan penggabungan dari BPPT dan BKPM, sehingga untuk urusan organisasi yang mengurus perizinan dan pelayanan ini dibagi menjadi dua kubu. Akibat dua kubu inilah terjadi egosentris diantara kedua kubu tersebut dan para karyawan BPMPT itu sendiri di dominasi oleh pimpinan BKPM.

Agar tugas pokok dan fungsi BPMPT Provinsi Jawa Barat tersebut dapat berjalan dengan baik maka harus didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan mampu mempengaruhi serta mengendalikan bawahan agar mencapai tujuan. Dan untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi di BPMPT Provinsi Jawa Barat, hal tersebut tentu dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Dengan adanya penerapan kepemimpinan yang baik dan efektif maka diharapkan kinerja dari masing-masing pegawai di lingkungan BPMPT Provinsi Jawa Barat akan meningkat.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010:1). Dimana cara ilmiah ini berarti kegiatan itu dilandasi oleh ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis. Dengan cara ini diharapkan data-data yang akan didapatkan oleh peneliti menjadi lebih obyektif, valid dan reliabel. Penelitian merupakan proses yang sistematis. Tiap tahapan merupakan bagian yang menentukan tahapan selanjutnya sehingga harus dilalui secara cermat dan teliti.

Teori-teori yang sudah ada merupakan pijakan untuk melakukan penelitian dan menjadikan dasar bagi setiap langkah dalam proses penelitian yang dilakukan.

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Maksudnya adalah dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang sesuatu dan untuk lebih memahami

gejala atau permasalahan tertentu, sehingga pada akhir penelitian ini tidak hanya untuk menguji hasil penelitian tetapi menghasilkan suatu pemahaman mendalam secara fenomenologis yang akan diteliti untuk menghasilkan rekomendasi perbaikan dalam hal penerapan kepemimpinan transformasional di BPMPT Provinsi Jawa Barat dan konsep yang diajukan. Berdasarkan pijakan tersebut, peneliti melakukan penelitian kuantitatif.

C. HASIL DAN ANALISIS

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan, pada hasil penelitian membahas mengenai data yang di dapat dari lapangan, adapun variabel penelitian yang diamati terdiri dari dua variabel, yaitu variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel kepemimpinan transformasional yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi kasus di BPMPT Provinsi Jawa Barat.

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah para pegawai di pertambangan yang bersifat individual BPMPT Provinsi Jawa Barat, dengan keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 53 orang diambil sebagai responden. Selanjutnya kepada responden tersebut di ajukan pernyataan-pernyataan dalam angket yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan transformasional (X)

Item	r	r tabel	Keputusan
1	0.390	0.388	Valid
2	0.797	0.388	Valid
3	0.675	0.388	Valid
4	0.734	0.388	Valid
5	0.435	0.388	Valid
6	0.708	0.388	Valid
7	0.665	0.388	Valid
8	0.567	0.388	Valid
9	0.473	0.388	Valid
10	0.617	0.388	Valid
11	0.735	0.388	Valid
12	0.660	0.388	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	r	r tabel	Keputusan
13	0.636	0.388	Valid
14	0.477	0.388	Valid
15	0.564	0.388	Valid
16	0.437	0.388	Valid
17	0.622	0.388	Valid
18	0.644	0.388	Valid
19	0.616	0.388	Valid
20	0.667	0.388	Valid
21	0.572	0.388	Valid
22	0.525	0.388	Valid
23	0.389	0.388	Valid
24	0.399	0.388	Valid

25	0.354	0.388	Valid
26	0.399	0.388	Valid
27	0.553	0.388	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas, yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel kepemimpinan transformasional yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai BPMPT Provinsi Jawa Barat.

Variabel kepemimpinan transformasional ini terdiri dari dimensi pengaruh yang ideal, motivasi yang inspirasional, stimulasi intelektual serta pertimbangan yang bersifat individual. Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Sedangkan variabel kinerja pegawai sendiri dilihat dari dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Aspek Pengaruh Yang Ideal

Tabel 3. Total Skor Aspek pengaruh yang ideal

PEKNYATAAN	KD	F _i					X _i					F _i x X _i				E _r x _i	
		S	S	NS	ST	S											
Pimpinan berusaha untuk menunjukkan keyakinan din yang kuat	1	7	45	1	0	0	5	4	3	2	1	35	180	3	0	0	218
Pimpinan berusaha untuk menunjukkan bahwa kehadiran dirinya penting bagi pegawai	2	15	30	7	1	0	5	4	3	2	1	75	120	21	2	0	218
Pimpinan berupaya untuk menumbuhkan pegawai pada instansinya	3	8	42	3	0	0	5	4	3	2	1	40	168	9	0	0	217
JUMLAH																653	

umber: Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

Aspek Motivasi yang inspirasional

Tabel 4. Total Skor Aspek motivasi yang inspirasional

PERNYATAAN	KD	F _i					X ₁	F _i x X _i					Σ F _i x				
		S	S	N	T	STS		X ₁									
Pimpinan mampu untuk menginspirasi pegawai untuk mencapai kemungkinan yang tidak terbayangkan	4	9	30	12	2	0	5	4	3	2	1	45	120	36	4	0	205
Pimpinan berusaha untuk menelaraskan antara kepentingan individu dengan organisasi	5	8	32	12	0	1	5	4	3	2	1	40	128	36	0	1	205
Pimpinan selalu mengobarkan semangat untuk bekerja	6	7	40	6	0	0	5	4	3	2	1	35	160	18	0	0	213
JUMLAH																623	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

Aspek Stimulasi intelektual

Tabel 5. Total Skor Aspek Stimulasi intelektual

PERNYATAAN	K	F _i					X _i	F _i x X _i					Σ F _i x ⁿ				
		SS		SNS	T	STS											
Pimpinan selalu mendorong untuk memanfaatkan imajinasi pegawai	7	12	9	12	0	0	5	4	3	2	1	60	16	36	0	0	212
Pimpinan selalu mendorong institusi yang dipadu dengan logika	8	7	9	18	1	0	5	4	3	2	1	35	11	54	2	0	207
Pimpinan	9	1	2	25	0	0	5	4	3	2	1	5	10	75	0	0	188

mengajak untuk melihat perspektif yang baru																				
JUMLAH																			507	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

Aspek Pertimbangan yang bersifat individual

Tabel 6. Total Skor Aspek pertimbangan yang bersifat individual

PERNYATAAN	K	F _i					X _i					F _i x X _i				L F _i x X _i		
		SS	SNS	T	STS													
Pimpinan mengidentifikasi kebutuhan individu pegawai	0	7	6	9	1	0	5	4	3	2	1	35	4	27	2	0	208	
Pimpinan memberikan kesempatan untuk belajar kepada pegawainya	1	9	3	13	1	1	0	5	4	3	2	1	45	17	39	2	0	206
Pimpinan selalu berttsaha untuk memberdayakan bawahannya	2	7	9	7	0	0	5	4	3	2	1	35	15	21	0	0	212	
JUMLAH																	626	

umber: as Pengolahan Data, Januari 2016

2. Variabel Kinerja pegawai

Dimensi Kualitas Kerja

Tabel 7. Total Skor Dimensi Kualitas kerja

PERNYATAAN	KD	F _i					X _i					F _i x X _i				Y F _i x X _i	
		S	SN	T	STS												
Ketelitian bekerja diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	13	8	3	8	0	0	5	4	3	2	1	40	14	24	0	0	212
Hasil kerja pegawai sudah	14	4	3	1	0	0	5	4	3	2	1	20	14	36	0	0	204

sesuai dengan tujuan																	
Pegawai sudah seakurat mungkin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	15	7	3	1	1	0	5	4	3	2	1	35	13	36	2	0	205
			3	2									2				
JUMLAH																	621

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

Dimensi Ketepatan Waktu

Tabel 8. Total Skor Dimensi Ketepatan waktu

PERNYATA-AN	K D	F'					X;					F; x X;				~F;x v	
		SS	S	N	T	ST S											
Pegawai selalu datang tepat waktu	6	3	4	7	1	0	5	4	3	2	1	15	8	21	2	0	206
Waktu pulang untuk semua pegawai sama	1	5	4	14	0	0	5	4	3	2	1	25	6	42	0	0	203
Pegawai selalu hadir	1	5	3	12	0	0	5	4	3	2	1	25	15	36	0	0	213
JUMLAH																	622

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

Dimensi Inisiatif

Tabel 9. Total Skor Dimensi Inisiatif

PERNYAT A-	K D	F ₁					Xi					Fix X; L F; x X.						
		SS	S	N	T	ST S												
Pegawai berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	19	4	2	9	19	1	0	5	4	3	2	1	20	11	57	2	0	195
Pegawai bekerja sesuai dengan tupoksinya	20	6	4	1	6	0	0	5	4	3	2	1	30	16	18	0	0	212
Dalam bekerja pegawai selalu bersemangat	21	16	3	3	4	0	0	5	4	3	2	1	80	13	12	0	0	224
JUMLAH																	631	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

Dimensi Kemampuan

Tabel 10. Total Skor Dimensi Kemampuan

PERNYATAAN	K D	F _i					X _i					F _i x X _i				E ^F x	
		SS	S	N	T	ST											
Kepentingan organisasi selalu didahulukan di atas	2	6	3 1	14	2	0	5	4	3	2	1	30	12 4	42	4	0	200
Pimpinan merupakan seseorang yang dijadikan panutan	2 3	6	4 3	3	0	1	5	4	3	2	1	30	17 2	9	0	1	212
Kepentingan organisasi merupakan prioritas dalam	2	9	4	4	0	0	5	4	3	2	1	45	~	12	0~	0	217
JUMLAH																629	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

Dimensi Komunikasi

Tabel 11. Total Skor Dimensi Komunikasi

PERNYAAT A-	K D	F ₁					X _i					F _i ; x X _i				~ Fix	
		SS		SNS	T	ST											
Komunikasi dengan pimpinan	25	3	2	16	2	0	5	4	3	2	1	15	8	48	4	0	195
Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	26	1	4	35	1	2	5	4	3	2	1	5	56	~0	2	2	170
Komunikasi antar instansi	27	4	~	13	1	0	5	4	3	2	1	20	1~	39	2	0	201
Berjalan dengan	JUMLAH															566	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Januari 2016

3. Pengaruh Kepemimpinan transformasional (X) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.828 atau 82.8%. Kepemimpinan transformasional yang terdiri dari aspek pengaruh yang ideal (*idealized influence*), aspek motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan yang bersifat individual (*individualized consideration*) berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

4. Pengaruh Variabel lain (a) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Kepemimpinan transformasional yang terdiri dari yang terdiri dari aspek pengaruh yang ideal (*idealized influence*), aspek motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan yang bersifat individual (*individualized consideration*) berpengaruh sangat kuat sebesar 82.8% terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi sedangkan selebihnya yaitu sebesar 17.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bahasan Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di BPMPT Provinsi Jawa Barat. dimaksudkan untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif juga membahas pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS diperoleh bahwa variabel pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 82.8\%$) atau 82.8%. Gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari aspek pengaruh yang ideal (X_1), motivasi yang inspirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3) serta pertimbangan yang bersifat individual (X_4) yang berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, sikap dan komunikasi.

Gaya kepemimpinan Transformasional secara persial menunjukkan bahwa aspek pengaruh yang ideal berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.065 atau Aspek pengaruh yang ideal ini terdiri dari indikator menunjukkan keyakinan diri yang kuat, menunjukkan nilai penting dan menumbuhkan kebanggaan sedangkan kinerja diwakili oleh aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Berdasarkan hasil pengamatan, aspek pengaruh yang ideal memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Dampaknya relatif kecil dibandingkan dengan yang lainnya, karena peneliti berpendapat bahwa hasil keputusan bersama ini harus diimplementasikan dengan faktor lainnya. aspek pengaruh yang ideal ini akan mendorong para pegawai untuk berprestasi karena setiap pegawai diberikan keleluasaan untuk memberikan masukan. Pimpinan harus bisa memahami sasaran dan tujuan serta mampu pimpinan memberikan aspirasi kepada instansi terkait.

5. Pembahasan Secara Parsial Pengaruh Aspek motivasi yang inspirasional (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa aspek motivasi yang inspirasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.210 atau 21.0%. Aspek motivasi yang inspirasional terdiri dari indikator menginspirasi pegawai untuk mencapai kemungkinan yang tidak

terbayangkan, menyelaraskan tujuan individu dan organisasi serta menggunakan kata-kata untuk memotivasi semangat sedangkan kinerja diwakili oleh aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

6. *Pembahasan Secara Parsial Pengaruh Aspek Stimulasi intelektual (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)*

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa aspek stimulasi intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Aspek stimulasi intelektual ini terdiri dari indikator mendorong pemanfaatan imajinasi, mendorong penggunaan institusi yang diapdu dengan logika dan mengajak melihat perspektif baru sedangkan kinerja diwakili oleh aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. (Sedarmayanti, 2009)

7. *Pembahasan Secara Parsial Pengaruh Aspek Pertimbangan yang bersifat individual (X4) terhadap Kinerja pegawai (Y)*

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa aspek pertimbangan yang bersifat individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Aspek pertimbangan yang bersifat individual ini terdiri dari indikator mengidentifikasi kebutuhan individu, memberi kesempatan belajar dan memberdayakan bawahan sedangkan kinerja diwakili oleh aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. (Bass, 1994)

8. *Pengaruh Variabel Lain (e) terhadap Kinerja pegawai (Y)*

Berdasarkan uraian di atas, bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh erat dengan kinerja pegawai pada BPMPT Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil perhitungan data statistik diperoleh hasil bahwa variabel kinerja pegawai ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional semata tetapi ada variabel lain yang ikut mempengaruhi terhadap kinerja. Hal ini dalam istilah metodologi penelitian statistik diperoleh hasil bahwa dampak variabel lain ini tidak sebesar variabel gaya kepemimpinan transformasional, namun dampak variabel ini tidak dapat diabaikan karena jika dioptimalkan variabel ini akan menjadi pelengkap untuk meningkatkan kinerja pegawai.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPT Provinsi Jawa Barat. selanjutnya dapat disimpulkan hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut :

Dampak secara simultan, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada BPMPT Provinsi Jawa Barat berpengaruh kuat. Dengan demikian, berdasarkan analisis menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada BPMPT Provinsi Jawa Barat. dipengaruhi oleh kepemimpinan dari kepalanya.

Dampak secara parsial, kinerja pegawai pada BPMPT Provinsi Jawa Barat. dapat dipengaruhi oleh aspek pengaruh yang ideal (idealized influence), motivasi yang inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan yang bersifat individual (individualized consideration) memiliki pengaruh yang kuat dari variabel gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan pengaruh variabel yang terkecil terhadap kinerja adalah dari variabel lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bass, B.M (1985) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York:The Free Press Bass, B. M & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London: SAGE Publications TO.
- Bass, B.M & Riggio, R.E.(2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: LEA. Publiihers Marwah.
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill's: Handbook of Leadership. Theory, Research & Managerial Application*.3rd Ed.New York:The Free Press:A Division of Macmillan, Inc
- Bryman, A. (1992). *Charisma & Leadership in Organizations*. SAGE Publications, London. Newbury. New Delhi.
- Bums, J. M. (1976). *Leadership, Perennial, An imprint of Harper*. Collins Publishers. www.harpercollins.com
- Fathoni, Abdurahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Koh,W.L., Srteers. R.M., & Terborg J. R. (1995). *The Effects of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore*. *Abstract Journal of Organizational Bihavior*, Vol.16, No 4. Diambil pada tanggal 9 Desember 2009, dari <http://www.jstor.org/stable/2488561>
- Komariah, A. & Tratna C. (2008). *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuhnert. (1994). *Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis*. *Academy of Management Review*, 12,648-657
- Leithwood, K., Jantzi, D & Steinbach, R. (1999). *Changing Leadership for Changing Times*,Philadelphia: Open University Press Buckingham.
- Luthan, F. (1995). *Organizational Behavior*, McGraw- Hill International edition, Management and Organization Series. Seventh edition.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen ,Sumber Dava Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manning, T. T. (2002). *Gender, Managerial, Transformational Leadership and Work Satisfaction*. *Women in Management Review*, volume 17. Number 5.pp 207-216.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. London: SAGE Publications, International Education and Professional.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*, San Diego State University, Prentice Hall International, Inc.
- Sedaryamanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Keija*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wuradji, M. S. (2008). *The Educational Leadership, Kepemimpinan Transformational*, Penerbit GAMA MEDIA Yogyakarta.
- Yukl, Gary. (2006). *Leadership in Organizational*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle River, 07458.