

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH IX

Syahrudin^{*1}, Mustaking², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}syahrudin456@gmail.com, ²takimmuhlab@yahoo.com, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Syahrudin, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Tenaga Kependidikan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX (dibimbing oleh Mustaking dan Muhammad Idris)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan Tenaga Kependidikan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX.

Metode analisis pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS 25. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret – Mei 2022. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi tenaga kependidikan yang berjumlah 68 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai t hitung sebesar $2.277 > t$ tabel 1.998, Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai t hitung sebesar $8.040 > t$ tabel 1.998. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara Simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung $46.718 >$ nilai f tabel 3.15, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi mempengaruhi variabel dependen sebesar 57.7%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kinerja.

ABSTRACT

Syahrudin, 2020. *The Influence of Transformational Leadership Style and Competence on Education Personnel of Region IX Higher Education Service Institutions (supervised by Mustaking and Muhammad Idris)*

This study aims to analyze the effect of Transformational leadership style and competence on the performance of education personnel at the Regional IX Higher Education Service Institution.

The data processing analysis method used multiple regression analysis with the SPSS 25 program. The time of this research was carried out from March to May 2022. The data collection technique used a questionnaire. In taking the sample in this study using the entire population of education personnel, amounting to 68 respondents.

The results showed that the Transformational Leadership Style Variable (X1) with a t value of 2.277 > t table 1.998, this indicates that H_a is accepted and means that the leadership style variable has a significant effect on performance. Work Motivation Variable (X2) with t count value of 8040 > t table 1,998. This shows that H_a is accepted and means that work motivation has a significant effect on performance. Simultaneously shows that the calculated f value is 46,718 > the f table value is 3.15, so it can be concluded that H_a is accepted. Based on the test the coefficient of determination affects the dependent variable by 57.7%.

Keywords: Transformational Leadership Style, Competence, Performance.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi diartikan sebagai perubahan besar dalam tata kelola

pemerintahan untuk menciptakan suasana birokrasi yang profesional, adaptif, berintegritas, bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), dapat melayani publik secara akuntabel atau bertanggung jawab, serta berpegang pada nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami, bahwa pemerintah berupaya untuk membangun lingkungan birokrasi yang profesional serta bertanggung jawab, agar bisa memberikan pelayanan publik yang baik kepada seluruh masyarakat Indonesia. Melalui reformasi birokrasi ini, juga bisa membangun organisasi atau lembaga yang bersih dari tindakan KKN sehingga dapat dipercaya oleh masyarakat.

Tujuan reformasi birokrasi ini sendiri tidak lain untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional, dapat beradaptasi dengan berbagai perkembangan, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Organisasi atau lembaga yang perlu melakukan reformasi birokrasi adalah semua lingkungan kerja di seluruh Kementerian Lembaga/Pemerintah Daerah perlu melakukan reformasi birokrasi (berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025).

Dengan adanya hal tersebut di atas, Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX (LLDIKTI Wilayah IX) merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

Berdasarkan pengalaman dan tuntutan perguruan tinggi swasta maka LLDIKTI Wilayah IX berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan dan selalu berupaya untuk meningkatkan sumberdaya manusia yang ada didalamnya. Hal inilah yang mengharuskan LLDIKTI Wilayah IX untuk menerapkan sistem serta penyedia aparatur sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Menghadapi tantangan dan persaingan kerja yang semakin ketat, keberadaan sumber daya manusia menjadi penting dan diperlukan untuk dikelola dan dimanfaatkan dalam mencapai tujuan organisasi. Momentum penting dari penerapan manajemen sumber daya manusia adalah menjadikan setiap pegawai yang ada dalam suatu organisasi mampu menjalankan visi, misi, tugas pokok dan fungsi serta nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi untuk maju dan berkembang.

Atas dasar ini, maka penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi urgen dan relevan untuk diperhatikan dan dikembangkan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini menjadi penting dan perlu bagi Kantor LLDIKTI Wilayah IX untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai momentum penting dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai sebagai sumber daya manusia, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia saat ini mengarahkan organisasi untuk menyiapkan manusia yang dapat menjadi intellectual capital sehingga memandang sumber daya manusia adalah sebagai asset utama organisasi (Hidayat, M., & Azzahra, D. F., 2019).

Memahami penilaian capaian kinerja tenaga kependidikan yang mengalami fluktuatif, maka menjadi pertimbangan untuk ditingkatkan di dalam pencapaian realisasi kinerja tenaga kependidikan melalui perbaikan kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas tenaga kependidikan dalam menjalankan tupoksi yang menuntut profesionalisme kerja yang optimal. Seperti kenyataan yang terlihat dalam keseharian,

bahwa ada tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas selalu memilah dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemauan. Sementara organisasi menuntut untuk memberikan pelayanan yang banyak (kuantitas) secara optimal. Disamping itu, pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai sering dikeluhkan oleh pihak LLDIKTI Wilayah IX karena kurang bermutu (kualitas) dari aspek penyajian kerja yang tidak tepat waktu (efisien), tidak berorientasi manfaat atas kegiatan pelayanan yang diberikan (efektif) dan petugas sering tidak mematuhi perintah pimpinan dan organisasi dalam menunjukkan kesetiaan memberikan pelayanan (loyalitas).

Salah satu penyebab kinerja menurun dikarenakan oleh masalah gaya kepemimpinan yang tidak teraktualisasikan dengan baik dalam suatu organisasi. Di mana pimpinan organisasi tidak mampu menunjukkan kepemimpinan dengan baik yang menyebabkan bawahannya tidak mudah untuk diarahkan, digerakkan dan dipengaruhi secara bersama-sama dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menyikapi gaya kepemimpinan tersebut yang menyebabkan kinerja pegawai menurun, karena pihak manajemen di lingkup LLDIKTI Wilayah IX kurang memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang baik. artinya, pimpinan memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahannya tidak sesuai dengan orang yang tepat untuk menjalankan pekerjaan yang dipimpinya, sehingga menjadi pertimbangan untuk dilakukan transaksi antara pimpinan dan bawahan. Penilaian tentang kepemimpinan yang rendah memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Terlihat pula dari kenyataan yang ditemukan dalam aktivitas keseharian pegawai yaitu mengenai kompetensi tenaga kependidikan yang memperlihatkan bahwa pegawai sering meminta atau mengusulkan kepada pimpinan untuk mendapatkan kebijakan peningkatan kompetensi dalam rangka mewujudkan peningkatan kinerja pegawai. Memahami fenomena berdasarkan fakta tentang kompetensi yang dimiliki pegawai saat ini, memperlihatkan bahwa kompetensi pegawai perlu ditingkatkan, mengingat pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan untuk mengetahui, terampil, menguasai dan handal dalam bekerja. Kenyataan yang terjadi akibat kompetensi yang rendah menyebabkan aktivitas kerja sering mengalami penundaan, tidak tepat waktu melayani, sering terjadi banyak kesalahan dan lama proses pelayanan. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan rendah.

Tenaga Kependidikan menyadari mengenai kompetensi yang dimilikinya, sehingga sering mengusulkan pada pimpinan untuk diberikan peluang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, penguasaan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kompetensinya. Tenaga Kependidikan sering mengusulkan pada pimpinan untuk memberi peluang mengikuti jenjang pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi misalnya mengikuti pendidikan S2 atau S3. Namun hal tersebut tidak diberi kebijakan oleh pimpinan untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Disisi lain, tenaga kependidikan menginginkan untuk selalu diikutkan dalam berbagai diklat, baik bersifat struktural, fungsional maupun teknis, namun kenyataannya dengan alasan keterbatasan anggaran masih banyak tenaga kependidikan yang tidak pernah mengikuti diklat. Termasuk tenaga kependidikan sering mengusulkan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang berorientasi peningkatan kualitas kerja seperti pelatihan perbendaharaan, bahasa, komputer, arsip dan aset, karena keterbatasan anggaran biasanya tenaga kependidikan berinisiatif sendiri dan hal itu hanya terbatas yang melakukan. Termasuk kurangnya pengalaman kerja, tenaga kependidikan biasa

mengusulkan untuk dilakukan mutasi atau rotasi tempat kerja dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

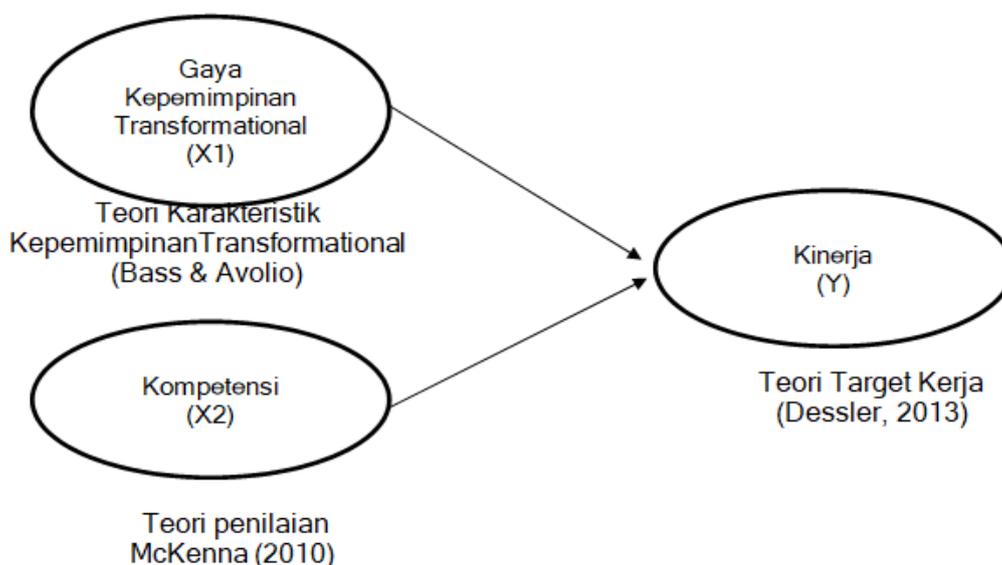
Kenyataan ini dalam penerapannya mengalami perbedaan antara fakta dan kondisi yang terjadi, karena itu perlu dipertimbangkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan melalui sebuah sistem kerja organisasi yang berbasis kompetensi.

Berdasarkan uraian berupa fenomena, kenyataan, teori, telaah yang didukung oleh data, menjadi landasan bagi peneliti untuk tertarik meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor LLDIKTI Wilayah IX.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Mengacu kepada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor LLDikti Wilayah IX.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor LLDikti Wilayah IX.
3. Gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Kantor LLDikti Wilayah IX.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian dijadwalkan tiga bulan mulai Maret sampai dengan Mei 2022 Lokasi penelitian dilaksanakan Pada Kantor LLDIKTI Wilayah IX. sebagai obyek penelitian untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh tenaga kependidikan/pegawai di Lingkungan LLDikti Wilayah IX. Data Awal yang diperoleh dari LLDikti Wilayah IX bahwa jumlah tenaga kependidikan/pegawai sebesar 68 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus (keseluruhan).

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi :

- a. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang diamati berkaitan dengan data identitas tenaga kependidikan pada Kantor LLDikti Wilayah IX sebagai responden.
- b. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada informan untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.
- c. Dokumentasi adalah data sekunder yang telah diolah dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berdasarkan hasil observasi dan survey. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dan hasil observasi, dan penyebaran kuesioner, Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini pada Kantor LLDikti Wilayah IX yang diperoleh dan berbagai informasi yang menunjang kelengkapan data.

Metode analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis SPSS.

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik menggunakan Regresi Berganda dengan bantuan aplikasi program SPSS 25.

Menurut Hardius Usman (2013) pada Regresi berganda memiliki variabel bebas lebih dari 1 (satu), dengan demikian, model matematis regresi ini adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_P X_P$$

Dimana :

Y : adalah variabel terikat

X1 : adalah variabel bebas sebanyak p buah

Bo : adalah intersep

β_1, \dots, β_P adalah slop

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi®		
		R	Sig	Status
	X1.1	.699**	.000	Valid
	X1.2	.687**	.000	Valid
	X1.3	.751**	.000	Valid

Variabel	Indikator	Korelasi®		
		R	Sig	Status
Gaya Kepemimpinan	X1.4	.842**	.000	Valid
	X1.5	.822**	.000	Valid
	X1.6	.568**	.000	Valid
	X1.7	.747**	.000	Valid
	X1.8	.683**	.000	Valid
	X1.9	.789**	.000	Valid
		X1.10	.671**	.000
X1.11		.697**	.000	Valid
X1.12		.560**	.000	Valid
Kompetensi	X2.1	.577**	.000	Valid
	X2.2	.700**	.000	Valid
	X2.3	.741**	.000	Valid
	X2.4	.585**	.000	Valid
	X2.5	.691**	.000	Valid
	X2.6	.730**	.000	Valid
	X2.7	.596**	.000	Valid
	X2.8	.399**	.001	Valid
	X2.9	.584**	.000	Valid
	X2.10	.510**	.000	Valid
	X2.11	.669**	.000	Valid
	X2.12	.551**	.000	Valid
Kinerja	Y1	.699**	.000	Valid
	Y2	.556**	.000	Valid
	Y3	.685**	.000	Valid
	Y4	.761**	.000	Valid
	Y5	.781**	.000	Valid
	Y6	.632**	.000	Valid
	Y7	.725**	.000	Valid
	Y8	.638**	.000	Valid
	Y9	.706**	.000	Valid
	Y10	.786**	.000	Valid
	Y11	.725**	.000	Valid
	Y12	.560**	.000	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r- kritis 0.3. sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliability**Tabel 2. Hasil Uji Reliability**

Variabel	Koefisien Realibilitas	r-kritis cronbach alpha	Keterangan
Kinerja d (Z)	0.896	0.60	Realibel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.910	0.60	Realibel
Kompetensi (X2)	0.833	0.60	Realibel

Sumber : Data setelah diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. Nilai realibilitas kinerja sebesar 0.896, Gaya Kepemimpinan sebesar 0.910, Kompetensi sebesar 0.833, dengan demikian, seluruh instrumen kuesioner dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya).

Uji T (Secara Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri- sendiri atau parsial dan untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan yang bersifat konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS diketahui hasil analisis koefisien regresi sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformational (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar $2.277 > t$ tabel 1.998 dengan nilai signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar $8.040 > t$ tabel 1.998 dengan nilai signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Uji – f (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk pembuktian hal tersebut, maka dilakukan uji f, sebelum melakukan pengujian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_o : gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H_a : gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 46.718 dan diketahui bahwa nilai f tabel sebesar 3.15 dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung $46.718 >$ nilai f tabel 3.15, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

Uji Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.577	3.043

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0.577. Hal ini memiliki arti bahwa variabel independen dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar sebesar 57.7%, sedangkan 42.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya selain variabel independen dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan LLDikti Wilayah IX. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Hasil ini juga diperkuat dengan sejalanannya hasil penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Teori perilaku (*behavioral theories*) dapat memberikan jawaban yang lebih pasti mengenai sifat dasar kepemimpinan yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mentransformasi dan memotivasi para bawahannya, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri dan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja.

Indikator kharismatik berdasarkan tanggapan tenaga kependidikan di LLDikti Wilayah IX. memberikan persepsi sebesar 4.41%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu memberikan kepercayaan kepada bawahan, sehingga pada tenaga kependidikan kagum kepada pimpinan karena tidak membedakan kepada bawahannya.

Indikator motivasi Inspirasional berdasarkan tanggapan tenaga kependidikan memberikan persepsi sebesar 4.4.24%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu membangkitkan semangat kerja tenaga kependidikan, rasa percaya diri dan memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan.

Indikator stimulasi Intelektual berdasarkan tanggapan tenaga kependidikan memberikan persepsi sebesar 4.26%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menerima masukan dari tenaga kependidikan untuk menyampaikan ide yang baik untuk pengembangan institusi, dan mampu memberikan masukan yang inovatif, ide baru dan

keaktivitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan institusi.

Konsiderasi Individu berdasarkan tanggapan tenaga kependidikan memberikan persepsi sebesar 4.27%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu menjadi penasehat apabila tenaga kependidikan mendapat masalah, bisa dijadikan mentor yang mengarahkan bawahan untuk bekerja lebih terampil, dan memiliki kepedulian kepada bawahan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Ini berarti penerapan kompetensi yang ada di LLDikti Wilayah IX sudah diterapkan sesuai dengan keahlian dibidangnya, pengalaman kerja sesuai masa karir dan sikap penguasaan kerja atas pekerjaan yang ditekuninya. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394.

Indikator pengetahuan berdasarkan tanggapan tenaga kependidikan di LLDikti Wilayah IX. memberikan persepsi sebesar 3.93%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat wawasan tenaga kependidikan di LLDikti Wilayah IX dalam memahami pekerjaan yang diberikan cukup baik.

Indikator Keterampilan berdasarkan tanggapan tenaga kependidikan di LLDikti Wilayah IX. memberikan persepsi sebesar 4.18%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan dalam bekerja memiliki kecakapan yang handal dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsi.

Indikator Pengalaman berdasarkan tanggapan tenaga kependidikan di LLDikti Wilayah IX. memberikan persepsi sebesar 4.09%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di LLDikti Wilayah IX memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja, ini juga tercermin dari rata-rata masa kerja tenaga kependidikan diatas enam tahun.

Indikator Sikap Penguasaan berdasarkan tanggapan tenaga kependidikan di LLDikti Wilayah IX. memberikan persepsi sebesar 4.18%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di LLDikti dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menguasai pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi kinerja sebesar 59% pada kantor LLDikti Wilayah IX. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan LLDikti Wilayah IX. Hal ini memberikan implikasi bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformational berupa Kharismatik, motivasi inspirasional, simulasi intelektual dan konsiderasi individu, dapat meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Lingkungan LLDikti Wilayah IX.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan LLDikti Wilayah IX. Hal ini memberikan implikasi bahwa peningkatan Kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan, dapat meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Lingkungan LLDikti Wilayah IX.
3. Gaya Kepemimpinan transformational dan Kompetensi secara simultan mempengaruhi kinerja Tenaga Kependidikan LLDikti Wilayah IX sebesar 57.7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Ruky. (2012). Sistem Manajemen Kinerja, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Akhiruddin, A., Firman, A., & Said, M. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN KEBERADAAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR MEGA PRIMA. *Nobel Management Review*, 3(4), 645-657.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Ilmiah*, 12(2), 7– 15.
- Arshadia, N. (2010). Basic needs satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5(2), 1267–1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.273>
- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54– 64. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Pustaka Setia. Bandung.
- Bangun, Wilson. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Baskoro, Sigit. W, dan Susanty, A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD, Semarang). *Jurnal Undip*,

Vol VII, No 2, Mei 2012.

Brury Monce. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.

Daft, R, L. (2012). *Era Baru Manajemen* (E. Suharsi (ed.); 9th ed.). Salemba Empat.

Darodjat, T. (2015a). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* (D. Wildan (ed.); 1st ed.). PT. Refika Aditama.

Darodjat, T. (2015b). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* (D. Wildan (ed.); 1st ed.). PT. Refika Aditama.

Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Masykur (ed.); 14th ed.). Salemba Empat.

Djatola, H. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.29>

Donni. Juni Priansa. Garnida, Agus. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.

Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.

Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Falilah, W. (2019). *Economic Education Analysis Journal*. 2(1), 18–23. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>

Gery, L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Nilai-Nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1174–1184.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Griffin. (2018a). *Manajemen* (W. C. Kristiaji (ed.); 7th ed.). Erlangga.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1-13.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12-21.
- Idris, M., Firman, A., & Hidayat, M. (2022). The Effect of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Study on Developer Companies in Makassar).
- Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.
- Jatiningrum, C. D., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan dan Agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang). *Administrasi Bisnis*, 39(1), 117–124.
- Josephine Junaedi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indosterling Capital Surabaya. *Agora*, 8(2), 32–36.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-isnis/article/view/9231>
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta. Bandung.

Manajemen, 7(4), 470–483. <https://doi.org/10.11648/j.ajns.s.2018070301.17>

Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).

Putra, R., Ernila, Komardi, D., & Suyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah*

Rivai, Ramly, Mutis, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (8th ed.). Rajawali Pers.

Rivai, V dan Mulyadi, D. (2012a). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.

Robbins and Coulter. (2010a). *Manajemen* (S. Saat (ed.); 10th ed.). Erlangga.

Robbins. Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16

Schein, Edgar, H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Sedarmayanti, H. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). Mandar Maju.

Simanjuntak, Payaman. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Shafique, I., & Kalyar, M. (2018). Linking Transformational Leadership, Absorptive Capacity, and Corporate Entrepreneurship. *Administrative Sciences*, 8(2), 9. <https://doi.org/10.3390/admsci8020009>
Sulaefi. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)* (2019), 53(1),145–163.

Siswanto, H, B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya.

Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya.

Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Suwatno, dan Donni, Juni, Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Terry,G, R. (2018a). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (J. S. D.F.M (ed.); 10th ed.). Bumi Aksara.

Terry, G. R. (2018b). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (J. Smith D.F.M (ed.); 10th ed.). Bumi Aksara.

Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (10th ed.). Raja Grafindo Persada.

Wijayati, D., Fazlurrahman, H., & Hadi, H. (2018). The mediating of change organization in the effect of strategic leadership style and innovation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 24–44.

Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Prenada Media Group. Jakarta.

Yukl, Gary. (2013). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks. Ali, K., & Agustian, D. W. (2018a). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Ilmiah*, 12(2), 7– 15.