

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang

Dedi Busro¹, Nisa' Ulul Mafra², Rismansyah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, dedibusro.coc@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nisaulul29@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Transformational leadership style to the quality of work of employees at the Yayasan Synergy Sriwijaya City of Palembang. The population in this research is an employee who works at the office of the Synergy Sriwijaya Peduli Foundation which amounted to 31 employees and uses a saturated sampling technique, data analysis techniques using observations, questionnaires and documentation. The data analysis technique is a simple linear regression analysis, a coherestic correlation analysis, a coherent analysis of the determinations, the testing of the help of SPSS T test program version 24. A simple linear regression equation value can be obtained is as follows: $Y = 2.094 + 0.759 X + E$. Results of the analysis of the koefesien correlation of 0.772, located at a range of 0.61 – 0.80. This indicates that the relationship of Transformational Leadership (X) to the quality of work (Y) is very strong and results in the analysis of the result of the determination of R Square at 0.596 or 59.6% which means that the behavior of personnel can be explained by a variable of transformational leadership by 59.6%. While the rest (100-59,6%) 40.4% influenced by other factors that were not researched while the T test gained a significant value between the transformational leadership of the personnel working quality of $0.000 < 0.05$ meaning that H_0 was rejected and H_a accepted, it could be concluded that there was a significant influence. Therefore, the transformational leadership felt by the staff of the synergy of the Sriwijaya Cares Foundation of Palembang City showed a good qualification. It is seen from the aspects i.e. the ideal influence, motivation, intellectual and attention of the Director. Its purpose is for employees to continue to be comfortable and to improve the quality of its work on the foundation itself. From the results of the analysis of the results that the transformation of transformational leadership to the quality of work is indeed a strong influence.

Keywords: Transformational leadership and quality of work

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Yayasan Sinergi Sriwijaya Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli yang berjumlah 31 Orang pegawai dan menggunakan teknik sampling jenuh, Teknik analisis data menggunakan Observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah analisis regresi linear sederhana, analisis koefesien korelasi, analisis koefesien determinasi, dengan pengujian Uji t bantuan program SPSS Versi 24. Nilai persamaan regresi linier sederhana dapat diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 2,094 + 0,759 X + e$. Hasil analisis koefesien korelasi sebesar 0,772, berada pada range 0,61 – 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional (X) terhadap kualitas kerja (Y) adalah sangat kuat dan hasil analisis koefesien determinasi R Square sebesar 0,596 atau 59,6% yang berarti bahwa perilaku pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 59,6% . sedangkan sisanya (100-59,6%) 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sedangkan uji t diperoleh nilai signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh sebab itu Kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang menunjukkan kualifikasi baik. Hal ini dilihat dari aspek-aspek yaitu pengaruh ideal, motivasi, intelektual dan perhatian Direktur. Tujuannya agar para pegawai dapat terus nyaman dan meningkatkan kualitas kerjanya pada yayasan ini sendiri. Dari hasil analisis didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja memang benar adanya pengaruh yang kuat.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Di era revolusi saat ini untuk mengembangkan dan mencapai sasaran organisasi maka Sumber daya manusia berperan penting dalam mengembangkan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Saat ini, Organisasi tidak hanya dipandang dalam bentuk perkumpulan beberapa orang yang secara statis dan suatu sistem yang kompleks, didalam suatu organisasi mengandung subsistem yang kompleks yang saling berinteraksi dan berhubungan secara dinamis bergerak ke arah pencapaian tujuan yang disepakati bersama, sehingga yang berperan besar dalam mengkoordinasikan kegiatan dalam organisasi disebut manajemen, masing-masing pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat mengkoordinasikan pegawai untuk menumbuhkan kualitas pada kinerja pegawai.

Robbins (2010:146), menyebutkan kepemimpinan merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Sedangkan kepemimpinan ialah bentuk tindakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Dalam proses pemimpin suatu organisasi, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yakni gaya kepemimpinan transformasional. Efendi (2015:274), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang mempunyai pengetahuan luas serta memiliki sudut pandang yang berbeda dalam berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa yang akan datang. Model kepemimpinan transformasional akan dengan mudah membawa perubahan dalam suatu.

Pemimpin serta anggota yang memiliki kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi organisasi itu sendiri, Hao (2013:11), mengatakan bahwa kualitas kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan sesuai dengan harapan serta tujuan suatu organisasi yang dicapai secara efektif dan efisien. Kualitas kinerja pegawai sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh *skill* seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama yang dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakannya.

Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli didirikan di Palembang 24 Mei 2016 merupakan lembaga sosial kemanusiaan yang dihadirkan untuk mengelola dan memberdayakan masyarakat. Alasan didirikannya Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli ialah untuk adanya tekad yang kuat untuk membangun lembaga sosial kemanusiaan khususnya di Provinsi Sumatera Selatan, dimana potensi dana zakat serta dana sosial yang sangat besar. Berfokus pada pengelolaan dana zakat dan dana sosial k lainnya diharapkan dapat lebih sungguh-sungguh mendorong potensi yang ada.

Core Value (nilai inti) Sinergi Sriwijaya Peduli hadir ditengah masyarakat Sumatera Selatan adalah Amanah, Bermanfaat, Kolaboratif, dan Berjejaring, dengan *Tagline* yang diusungnya ialah "Bersama Memberi Arti, Sinergi Inspirasi Berbagi". Dari keyakinan awal jika kebaikan dilakukan perseorangan belum cukup menjawab tantangan terhadap masalah maka perlu perapian, gerakan bersama, bersinergi, maka hadirilah kekuatan berjamaah untuk memberi sebuah kebermanfaatn dalam menjawab masalah dan tantangan yang ada.

Dalam hal ini diperlukan seorang pemimpin yang profesional dan berkompeten dalam mengelola lembaga itu sehingga dapat memberikan pengaruh dan pengarahan agar dapat mencapai tujuan dari yayasan tersebut. Disamping itu

pemimpin juga harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Begitu juga kepemimpinan yang ada didalamnya, baik direktur utama ataupun manajer sumber daya manusia memberikan memotivasi kepada bawahan serta tetap memberikan *suport* terbaik kepada bawahan untuk bekerja dalam memenuhi targetan tertentu. Namun hasil observasi peneliti terlihat bahwa hubungan antara pemimpin utama dengan manajer sumber daya manusia dan bawahan terjalin sedikit kurang erat dalam menjalin koordinasi dengan baik sehingga masih kurang maksimal dalam menjalankan mekanisme tugas yang telah diberikan. seharusnya, pemimpin yang efektif memiliki rasa tanggung jawab untuk selalu memperhatikan kualitas kerja pegawainya untuk terus memberikan pengarahannya sekaligus mengawasinya, karena dalam kenyataannya perilaku orang dalam pekerjaan dapat diukur dengan tingkat kualitas kerjanya atau hasil kerjanya tersebut.

B. KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Efendi (2015:201), menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang luas kedepan dan berusaha memperbaiki serta mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa mendatang. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberikan peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.

Wibowo (2018:6), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, motivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati yang dimiliki didalam suatu organisasi itu sendiri, dimana seseorang pemimpin dengan sangat baik memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkerja secara maksimal agar menuju pada kualitas kerja yang baik bagi perusahaan dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap perusahaan atau organisasi.

b. Prinsip-Prinsip Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional tentu tidak terjadi begitu saja dengan sendirinya karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan gaya kepemimpinan transformasional yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan gaya kepemimpinan transformasional dimana hal itu merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia.

Efendi (2015:205), menyatakan prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis yaitu sebagai berikut.

- 1) Simplifikasi, keberhasilan pemimpin diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis menjadi hal yang pertama yang penting untuk di implementasikan
- 2) Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu

dilakukan. Pada saat pemimpin dapat menciptakan suatu sinergi di dalam organisasi, memotivasi serta memberikan energi kepada setiap pengikutnya.

- 3) Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pekerjaan yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlihat.
- 4) Inovasi, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi
- 5) Mobilitas, yaitu pengarahannya semua sumber daya orang yang terlibat di suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- 6) Siap Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 7) Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik.

c. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Efendi (2015:208), menyebutkan terdapat empat faktor atau indikator untuk menuju kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) *Idealized Influence* (pengaruh ideal), pemimpin merupakan sosok yang ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan dan dapat dipercaya, dihormati serta mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
- 2) *Inspirational Motivation* (motivasi yang inspirasi), pemimpin dapat memotivasi seluruh bawahan atau pegawainya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- 3) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), pemimpin dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi bawahannya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.
- 4) *Individual Consideration* (perhatian yang bersifat individu), pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasehat bagi bawahannya.

2. Kualitas Kerja

Hao (2013:11), menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya. Menurut Abdullah (2014), pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan.

Abdullah (2014), menyebutkan bahwa *Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

Kualitas kerja adalah keadaan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan

keajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual (Hao, 2013:3).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai merupakan suatu kegiatan pelaksanaan tugas pegawai yang mengacu pada prosedur yang ada serta pencapaian tujuan yang ada dalam suatu organisasi tempat dimana ia bekerja dengan memprioritaskan kualitas kerja maupun kualitas hasil produk atau jasa bagi pelayanan publik.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Dessler (2010), menyatakan bahwa faktor kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang ditunjukkan, seperti :

- 1) Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- 2) Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departement yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- 3) Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
- 4) Menggunakan jam kerja secara produktif

b) Indikator-Indikator Kualitas Kerja

Hasibuan (2002:95) dikutip oleh Raja (2014), menyatakan indikator kualitas kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Potensi Diri, merupakan kemampuan dan kekuatan baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud sebelumnya.
- 2) Hasil Kerja Optimal, merupakan hasil yang dimiliki seorang pegawai, maka pegawai harus memberikan hasil kerja yang terbaik, dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas serta kuantitas kerja.
- 3) Proses Kerja, juga suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi.
- 4) Antusiasme, merupakan suatu perilaku dimana seseorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. hal ini bisa dilihat dari kehadiran dan pelaksanaan tugas, motivasi kerja, serta komitmen kerja.

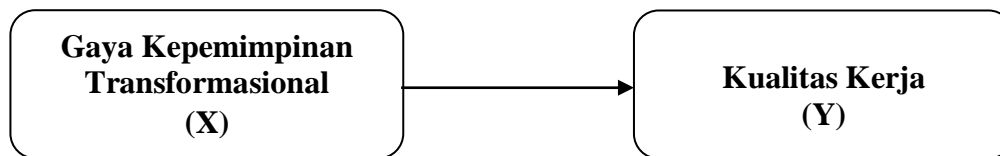
Dari berbagai kriteria di atas, menunjukkan bahwa kualitas kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Kualitas ini mencakup berbagai kriteria yang digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018:60), menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Bahwa kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang ingin diteliti.

Jadi secara teoritisnya perlu juga dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X) sebagai variabel bebas dan kualitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar Kerangka Berpikir

Hipotesis

Sugiyono (2018:64), menyatakan dalam hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas ini, peneliti dapat merumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian.

Dalam melakukan uji hipotesis ada beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan yaitu merumuskan hipotesis alternatif (H_a) dan harus disertai dengan hipotesis nol (H_o)

H_a : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli

H_o : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Sugiyono (2018:8), menyebutkan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:16), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pada pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Jika $\text{sig} > \alpha = 0.05$ maka tidak valid, sedangkan jika $\text{Sig} \leq \alpha = 0,05$ maka valid. Pengelolaan data menggunakan SPSS 24.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sig	A	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	Pengaruh Ideal	1	0,047	0,05	Valid
		2	0,000	0,05	Valid
		3	0,000	0,05	Valid
	Motivasi Inspirasi	4	0,000	0,05	Valid
		5	0,000	0,05	Valid
	Simulasi Intelektual	6	0,000	0,05	Valid
		7	0,000	0,05	Valid
	Perhatian Bersifat Individu	8	0,000	0,05	Valid
		9	0,000	0,05	Valid
		10	0,000	0,05	Valid
Kualitas Kerja Pegawai (Y)	Potensi Diri	1	0,000	0,05	Valid
		2	0,000	0,05	Valid
		3	0,000	0,05	Valid
	Hasil Kerja Optimal	4	0,000	0,05	Valid
		5	0,000	0,05	Valid
	Proses Kerja	6	0,000	0,05	Valid
		7	0,000	0,05	Valid
	Antusiasme	10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kualitas Kerja (Y), di atas ternyata angka memiliki nilai $Sig \leq \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, sedangkan angka yang menunjukkan nilai $Sig > \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah tidak valid. Pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai indikator terhadap variabel bahwa pernyataan tersebut (valid) dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya

Uji Reabilitas

Menurut Siregar (2013:55), realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula . Uji ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $Alpha \geq 0,60$ maka reliabel dan jika $Alpha < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel, pengelolaan data menggunakan SPSS 24.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's \geq Alpha (α)		Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,846	0,6	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0,874	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Uji realibilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dengan program SPSS 24 adalah dengan membandingkan koefisien *Alpha* (α) dengan 0,6 dengan ketentuan, jika koefisien *Alpha* (*combach* \geq 0,6). Maka $0,846 \geq 0,6$ yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan reliabel dan *cronbach Alpha* 0,874 yaitu Kualitas Kerja maka item tersebut reliabel. Yang berarti pertanyaan-pertanyaan yang merupakan indikator dari variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kerja dalam penelitian ini adalah reliabel, dan layak dilanjutkan pada analisa selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Suyoto (2013:84), uji asumsi klasik akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresinya yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan Uji *Chi-square*, dengan menggunakan taraf signifikasi 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikasi lebih besar dari 5% atau 0,05 ($sig \geq 0,05$). Pengelolaan data program SPSS 24.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig \geq Alpha (α)		Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,536	0,05	Normal
Kualitas Kerja (Y)	0,399	0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Pada tabel diatas terlihat bahwa masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kerja telah menghasilkan nilai *asympt sig* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 ($Sig \geq 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat melanjutkan pengelolaan data lebih lanjut dapat segerah dilaksanakan.

Teknik Analisis data

a. Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2013:284), regresi linier sederhana merupakan salah satu alat yang dapat digunakan dalam memproduksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas (*independent*) terhadap suatu variabel terikat (*dependent*). Pengelolaan data menggunakan SPSS 24.

Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kualitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	2,094	4,896		0,428	0,672
Kepemimpinan Transformatif	0,759	0,116	0,772	6,541	0,000

a. Dependent Variabel: Kualitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Pada tabel diatas menunjukkan rangkuman model regresi yang dibentuk berdasarkan hasil regresi linier sederhana untuk variabel kepemimpinan transformatif (X) terhadap Kualitas Kerja (Y) diperoleh koefisien dengan nilai Constanta = 2,094 dan B 0,759 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,094 + 0,759 X + e$$

b. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:251), koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Pengelolaan data menggunakan SPSS 24.

Tabel Hasil Koefisien Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Hasil Sig	Tingkat Hubungan
X	0,772	0,00	Sangat Kuat
Y	0,772	0,00	Sangat Kuat

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R 0,772 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi antara Variabel X dan Variabel Y memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, kenapa dikatakan sangat kuat karena pada pedoman derajat hasil 0,61 sampai dengan 0,80 itu menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Dan hasil Sig menunjukkan 0,00 yang berarti berkorelasi karena sig < 0,05.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:252), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) dalam menganalisis koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 24.

Tabel Hasil Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,772 ^a	0,596	0,582	2,610

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa R Corelasi (tingkat hubungan) adalah untuk nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 0,596 yang artinya pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0,404 atau 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, misalnya: disiplin kerja, motivasi dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Sujarweni (2016:161), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu mempengaruhi variabel dependen (Y)

Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,094	4,896		0,428	0,672
X	0,759	0,116	0,772	6,541	0,000

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Pada tabel diatas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dinyatakan signifikan.

2. Pembahasan

Nilai persamaan regresi linier sederhana berdasarkan hasil tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b x + e$$

$$Y = 2,094 + 0,759 X + e$$

Regresi variabel *Constant* diperoleh nilai sebesar 2,094 yaitu artinya jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan maka kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan. Artinya jika kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan maka kualitas kerja juga akan mengalami peningkatan sesuai data diatas menunjukkan peningkatan sebesar 0,759. Dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional mengalami penurunan maka kualitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,759. Selanjutnya berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 2,094 + 0,759 X + e$$

Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,772, berada pada range 0,61 – 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional (X) terhadap kualitas kerja (Y) adalah sangat kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi R^2 sebesar 0,596 atau 59,6% yang berarti bahwa perilaku pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 59,6% . sedangkan sisanya (100-59,6%) 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Intaliani (2013). Menunjukkan bahwa hasil penelitian yang diperoleh adalah variabel kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang berada pada katagori sangat baik.

Dan penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Mab'Ror'Roh (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinanh tranformasionbal memberikan pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja pegawai. Oleh sebab itu Kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang menunjukkan kualifikasi baik. Hal ini dilihat dari aspek-aspek yaitu pengaruh ideal, motivasi, intelektual dan perhatian Direktur. Tujuannya agar para pegawai dapat terus nyaman dan meningkatkan kualitas kerjanya pada yayasan ini sendiri. Dari hasil analisis di dapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kerja memang benar adanya pengaruh yang kuat.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

- a. Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat di ambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Secara umum penulis menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan tranformasional berpengaruh kuat terhadap kualitas kerja pegawai pada Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang. Sebagaimana H_0 yaitu tidak adanya pengaruh dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja tidak terbukti dan selanjutnya. H_a yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan tranformasional terhadap kualitas kerja pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang. Secara lebih khusus penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :Kualitas kerja pegawai yayasan Sinergi Sriwijaya Kota Palembang menunjukkan kualifikasi yang baik. Hal ini berdasarkan pada jawaban responden yang dapat dilihat dari aspek-aspek yaitu potensi diri, kerja optimal, proses kerja dan antusias dari pegawai.
- b. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

- a. Seperti yang sudah dijelaskan, secara persamaan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu cara yang paling baik dan utama ketika ingin meningkatkan kualitas kerja pegawai, secara umum sudah menunjukkan

kondisi yang baik. Namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih lagi.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga peneliti dapat melaksanakan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya sebaiknya ditunjang juga dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Desler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT.Indeks
- Efendi, Nur. 2015. *Islamic Education Leadership*. Yogyakarta : Kalimedia. "http://www.academia.edu" www.academia.edu
- Hao. L. 2013. *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Pertahanan Kota Banjar*, Hal 3
- Raja, Grafindo, Persada. 2014. *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. Di Kantor Camat Bontang Selatan. <http://www.academia.edu>" www.academia.edu
- Siregar, 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-24 Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo