

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INOVASI TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOGOR SELATAN

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE SOUTH BOGOR SUBDISTRICT OFFICE

Angela Prescillia¹, Abubakar Iskandar^{2*}, R. Oetje Subagdja³

^{1,2,3}Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda,
*Korespondensi: Abubakar Iskandar, Email: abubakar.iskandar@unida.ac.id

ABSTRACT

South Bogor District is an agency structurally under the Bogor City Government. In achieving the satisfaction obtained by employees, transformational leadership and innovation are needed to foster employee morale. The purpose of this study is to explain transformational leadership affects employee job satisfaction and describe new innovations affect job satisfaction. The research design is Cross Sectional. This research was conducted in South Bogor District, Bogor City. The population in this study were all existing employees, while the research sample was 33 people. Data was collected using a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics. The research shows that the stimulus given by the leader with a correlation coefficient of 0.696 means that the relationship between the stimulus given by the leader and the results achieved is very close. Likewise, the corrections made by the leadership with a correlation coefficient of 1,000 means that the relationship between the corrections made by the leadership and the results of the work carried out by employees is very close. The correlation coefficient of informatics technology is 0.354, which means that the relationship between information technology used by employees and the work standards that have been determined is quite close.

Key words: Leadership, Innovation, Stimulation, Correction, Satisfaction.

ABSTRAK

Kecamatan Bogor Selatan merupakan suatu instansi secara struktural dibawah Pemerintah Kota Bogor. Dalam mencapai kepuasan yang diperoleh pegawainya, diperlukan kepemimpinan transformasional dan inovasi untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah Menjelaskan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan Mendeskripsikan inovasi baru mempengaruhi kepuasan kerja. Desain penelitian adalah Cross Sectional. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada, sedangkan sampel penelitian sebanyak 33 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Penelitian menunjukkan bahwa Rangsangan yang diberikan oleh pimpinan dengan koefisien korelasi sebesar 0,696 artinya hubungan antara rangsangan yang diberikan oleh pimpinan dengan hasil yang dicapai sangat erat. Demikian pu;a koreksi yang dilakukan pimpinan dengan koefisien korelasi sebesar 1.000 artinya hubungan antara koreksi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sangat erat. Angka koefisien korelasi teknologi informatika sebesar 0,354 artinya hubungan antara teknologi informatika yang digunakan oleh pegawai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan cukup erat.

Kata Kunci: kepemimpinan, inovasi, rangsangan, koreksi, kepuasan.

PENDAHULUAN

Kecamatan Bogor Selatan merupakan suatu instansi secara struktural dibawah Pemerintah Kota Bogor. Dalam mencapai kepuasan yang diperoleh pegawainya, diperlukan kepemimpinan transformasional dan inovasi untuk mendorong menumbuhkan semangat bekerja seseorang pegawai. Adanya kepemimpinan transformasional dan inovasi menumbuhkan semangat bekerja seseorang pegawai. Masalah kepemimpinan sering menjadi perbincangan menarik, karena pemimpin secara diametral berbeda dengan seorang ketua dan seorang kepala. Dalam beragam ruang kehidupan banyak ditemui seorang ketua atau seorang kepala kurang menunjukkan perilaku kepemimpinannya, karena berhasil atau gagal dalam mengemban tugas ditemukan oleh kepemimpinan seseorang.

Dalam proses mencapai kepuasan kerja kepemimpinan seorang memiliki arti penting dalam sebuah kantor, karena kepemimpinan harus membangun intensitas`hubungan dengan yang dipimpin, dan bagaimana mengarahkan yang dipimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahannya melalui pendekatan interpersonal dalam menjaga kedekatan dan keterhubungan dan sekaligus memonitor perkembangan pekerjaan pegawai dan mengidentifikasi hambatan yang dihadapi pegawai sehingga tujuan untuk mencapai kepuasan dapat tercapai.

Salah satu tipe kepemimpinan yang diyakini dapat mengantisipasi perubahan dan pola pikir baru dalam arus globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai

tujuannya Karena itu, dalam penelitian ini perlu diteliti dua kondisi obyektif yaitu Pertama, apakah kualitas pemimpin sesuai dengan harapan pegawai. Artinya ada pegawai yang senang terhadap kepemimpinan transformasional yang memiliki motivasi tinggi terhadap bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi. Kedua, apakah ada pegawai yang tidak senang kepemimpinan transformasional yang selalu tidak melakukan pekerjaan dan tidak memenuhi tanggungjawabnya sesuai tugas pokok dan fungsi yang dibebankan.

Selain itu, faktor inovasi menjadi perhatian dalam penelitian ini. Pegawai yang bekerja secara maksimal dalam tugasnya, tidak akan lepas dari masalah inovasi dalam kerjanya. Inovasi tersebut baik dalam bentuk metode baru, cara baru, analisis baru, ide-ide baru, pengetahuan baru baik pengetahuan yang bersifat soft science maupun hard science. Ketiadaan dan kekuarangan informasi tentang inovasi baru tersebut bisa menyebabkan kemunduran pegawai dalam pekerjaannya, sebaliknya penguasaan terhadap inovasi baru akan menibulkan optimalisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pehawai yang ketinggalan inovasi baru pasti akan mengalami kemunduran kariernya, sebaliknya pegawai yang mengikuti inovasi baru selalu progres dan pragmatis dalam pekerjaannya.

Oleh karena itulah Kantor Kecamatan Bogor Selatan perlu mengantisipasi tipe kepemimpinan transformasional dan inovasi baru dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kedua faktor inilah yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itulah peneliti ingin mencoba meneliti kedua faktor ini dan untuk mengetahui sejauhmana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini didorong oleh asumsi pertama bahwa jika pemimpin yang bersifat

transformasional selalu melibatkan bawahan untuk melakukan perubahan di Kecamatan Bogor Selatan yang dapat menumbuhkan motivasi para bawahan agar bersedia bekerja dengan sasaran-sasaran yang ditargetkan. Kedua, bila terjadi transfer inovasi baru di bidang kerja setiap pegawai, diprediksi pegawai yang beesangkutan dapat meningkatkan kinerjanya melalui inovasi baru, sehingga dapat meningkatkan kepuasan di bidang kerjanya.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah Cross Sectional, populasinya adalah seluruh pegawai Kecamatan Bogor Selatan, kemudian diambil sampel dengan menggunakan rumus Yamane dan didapatkan angka 33 responden, kemudian diambil datanya dengan menggunakan kuesioner, wawancara mendalam secara terstruktur, observasi partisipatif dan studi literatur. kemudian data tersebut dianalisis dengan uji normalitas data, uji valditas homogenitas varian, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja

Konsep awal tentang Kepemimpinan Transformasional ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Untuk memperjelas posisi kepemimpinan transformasional (mentransformasi nilai-nilai) ia membedakannya dengan kepemimpinan transaksional (jual beli nilai-nilai). Dalam pengertian lainnya, pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan

kemanusiaan (Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, & Michael J. Wesson, 2009) .

Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.

Kepemimpinan Transformasional ini memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan karismatik. Karisma merupakan bagian yang sangat penting dalam Kepemimpinan Transformasional, namun karisma itu tidak cukup untuk melakukan proses transformasi. Perbedaan yang paling menonjol adalah para pemimpin transformasional mencoba untuk memberikan kekuasaan sesuai dengan kapasitas kewenangan masing-masing dan memberdayakan bawahan tetapi pada kepemimpinan karismatik boleh jadi pemimpin mencoba untuk membuat para pengikutnya tetap lemah agar selalu merasa tergantung dan patuh padanya.

Analisis korelasi kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja sangat penting dalam pengujian variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Analisis korelasi menilai sejauhmana antara kedua variabel tersebut dapat diketahui koefisien korelasinya. Kedua variabel tersebut adalah variabel kepemimpinan transformasional yang dibagi menjadi tiga aspek, yaitu pimpinan memberikan dorongan (X1) pemimpin memberikan ransangan (X2), pemimpin memberikan koreksi (X3) pemimpin memberikan koreksi (X4). Sebagai variabel terikatnya yaitu variabel kepuasan kerja pegawai (Y) yang dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi hasil yang dicapai (Y1) dan dimensi standar yang diinginkan (Y2). Semua pengujian dengan menggunakan skala ordinal dan disusun dalam bentuk Skala Likert dan Skala Guttman.

Analisis korelasi ini sangat penting dilakukan karena bertujuan untuk mengetahui sejauhmanakah koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan. Adapun analisis korelasi yang dipakai adalah rumus korelasi Product Moment Pearson. (Sugiyono, r 2015) sebagai berikut :

1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menentukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Kaidah Keputusan

Nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat α tertentu. Kaidah keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_0 diterima

Untuk menganalisis variable kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja maka item-item yang ada dikorelasikan satu sama lain. Kepemimpinan transformasional sebagai nilai X dan kepuasan kerja sebagai variable Y. Dengan diperolehnya koefisien korelasi maka item-item tersebut dapat diketahui dengan pasti angka koefisien untuk setiap item. Berdasarkan analisis tersebut peneliti dapat menginterpretasi koefisien korelasi tersebut. Hasil analisis variabel Kepemimpinan transformasional (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Marnis (2012) : *job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job and perception of one's work quality with regard to its valuable contributions. Factors that contribute to employee satisfaction include: activities, compensation, independence, reward, social status, and social services.*

Colquitt (2009) mendefinisikan *job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the*

appraisal of one's job or job experiences.(Darmawan, 2013) Maksud pengertian kepuasan kerja disini suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Indikator kepuasan kerja upah, promosi, pengawasan, teman kerja, pekerjaan itu sendiri, status dan lingkungan kerja.

Mullins Laure (2005) berpendapat : *Job satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean different things to different people. Job Satisfaction is usually linked with motivation, but the nature of this relationship is not clear. Satisfaction is not the same as motivation. Job satisfaction is more of an attitude, an internal state. It could, for example, be associated with a personal feeling of achievement, either quantitative or qualitative* Maksud kepuasan kerja disini adalah konsep yang rumit dan beragam, yang dapat berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Kepuasan Kerja biasanya terkait dengan motivasi, tetapi sifat dari hubungan ini tidak jelas. Kepuasan tidak sama sebagai motivasi. Kepuasan kerja lebih dari sikap, keadaan internal. Ini bisa, misalnya, dikaitkan dengan perasaan pribadi prestasi, baik kuantitatif atau kualitatif. Adapun dimensi dari kepuasan kerja yaitu faktor individu, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi dan faktor lingkungan.

Angka koefisien korelasi 0,696 artinya hubungan antara rangsangan yang diberikan oleh pimpinan dengan hasil yang dicapai sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+) artinya hubungannya searah sehingga jika rangsangan yang diberikan oleh pimpinan itu baik maka hasil pekerjaan pegawai yang telah ditentukan juga akan mengalami peningkatan.

Angka koefisien korelasi 1.000 artinya hubungan antara koreksi yang dilakukan pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+) artinya hubungannya searah sehingga jika koreksi yang dilakukan oleh pimpinan itu efektif maka

hasil pekerjaan pegawai yang telah ditentukan juga akan tercapai

Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut perlu dilakukan uji signifikansi korelasi Product Moment (Uji t) dengan tingkat $\alpha = 0,05$ atau 95%.tingkat kepercayaan

- t_{hitung}

$$t = r \frac{\sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Pengambilan Keputusan

-Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

-Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

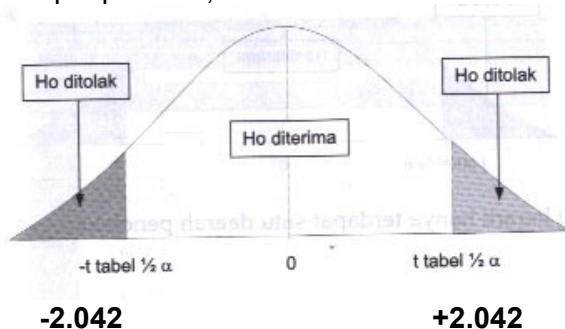
- t_{tabel}

Derajat bebas $n-2 = 33-2 = 31$

$t_{tabel} = (0,025; 31) = 2.042$

Keputusan:

Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh ransangan yang diberikan oleh pimpinan signifikan terhadap hasil pekerjaan yang telah ditetapkan karena t_{hitung} untuk variable ransangan yang diberikan oleh pimpinan 0,696



- t_{hitung}

$$t = r \frac{\sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Pengambilan Keputusan

-Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

-Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

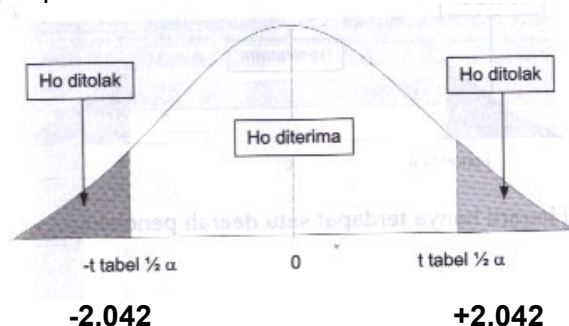
- t_{tabel}

Derajat bebas $n-2 = 33-2 = 31$

$t_{tabel} = (0,025; 31) = 2.042$

Keputusan:

Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh koreksi yang diberikan oleh pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang telah ditetapkan karena t_{hitung} untuk variable koreksi yang diberikan oleh pimpinan 1.000



B. Analisis Korelasi antara Inovasi dengan Kepuasan Kerja

Inovasi merupakan suatu gagasan ataupun barang/hal yang baru belum ada ataupun yang sudah ada tetapi belum diketahui oleh pengadopsi. Inovasi juga dapat berupa metode baru untuk meningkatkan mutu/kualitas terhadap suatu program atau barang yang sudah ada. Inovasi dapat diperoleh melalui diskoveri, invensi maupun pembaharuan/peningkatan suatu produk dengan metode/cara yang baru. Adapun beberapa pengertian inovasi menurut para ahli yang dikutip oleh Udin (2014) diantaranya adalah

- a. Sebuah inovasi adalah sebuah ide dan sebuah cara/langkah baru untuk untuk melengkapi kesadaran sosial
- b. Inovasi adalah ide, tindakan ataupun sesuatu yang sudah ada tetapi diperbaharui oleh sekelompok orang yang mengadopsinya. Inovasi adalah perubahan
- c. Inovasi adalah pilihan kreatif, pengaturan dan seperangkat manusia dan sumber-sumber material baru atau menggunakan cara unik yang akan menghasilkan peningkatan pencapaian tujuan – tujuan yang diharapkan (Huberman dan Miles, 1992).
- d. Sebuah inovasi adalah sebuah gagasan, metode, tindakan, produk, dan atau jasa yang

dianggap baru oleh individu ataupun kelompok yang mengadopsinya. Anggapan sebagai ide terbaru oleh seseorang ditentukan oleh reaksinya dalam bertindak. Jika ide tersebut dianggap baru oleh orang tersebut, maka itu dikatakan sebuah inovasi. Baru yang dimaksud adalah bersifat kualitatif.

Inovasi adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi satu kombinasi. Dengan inovasi maka seseorang dapat menambahkan nilai dari produk, pelayanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman, dan kebijakan, tidak hanya bagi perusahaan tapi juga *stakeholder* dan masyarakat (Elizabeth, 2009)

Analisis korelasi inovasi dengan kepuasan kerja sangat penting dalam pengujian variabel inovasi dengan kepuasan kerja sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Analisis korelasi menilai sejauhmana antara kedua variabel tersebut dapat diketahui koefisien korelasinya. Kedua variabel tersebut adalah variabel inovasi yang dibagi menjadi lima aspek, yaitu ide baru (X_1), metode baru (X_2), penguasaan software (X_3), technology informatika (X_4), aktivitas online (X_5). Sebagai variabel terikatnya yaitu variabel kepuasan kerja pegawai (Y) yang dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi hasil yang dicapai (Y_1) dan dimensi standar yang diinginkan (Y_2). Semua pengujian dengan menggunakan skala ordinal dan disusun dalam bentuk Skala Likert dan Skala Guttman.

Analisis korelasi ini sangat penting dilakukan karena bertujuan untuk mengetahui sejauhmanakah koefisien korelasi antara variabel inovasi dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan. Adapun analisis korelasi yang dipakai adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson*. (Sugiyono, 2015) sebagai berikut :

1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menentukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan

$$r_{XY} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Kaidah Keputusan

Nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat α tertentu. Kaidah keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika $r_{tabel} \leq r_{hitung}$ maka H_0 diterima

Untuk menganalisis variable inovasi dengan kepuasan kerja maka item-item yang ada dikorelasikan satu sama lain. Inovasi sebagai variable X dan kepuasan kerja sebagai variable Y . Dengan diperolehnya koefisien korelasi maka item-item tersebut dapat diketahui dengan pasti angka koefisien untuk setiap item. Berdasarkan analisis tersebut peneliti dapat menginterpretasi koefisien korelasi tersebut. Hasil analisis variabel inovasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Angka koefisien korelasi 0,354 artinya hubungan antara technology informatika yang digunakan oleh pegawai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan cukup erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+) artinya hubungannya searah sehingga jika pegawai menggunakan technology informatika secara benar maka standar pekerjaan yang telah ditentukan juga akan tercapai

Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut perlu dilakukan uji signifikansi korelasi Product Moment (Uji t) dengan tingkat = 0,05 atau 95%. tingkat kepercayaan

$$-t_{hitung} = \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \\ t = r$$

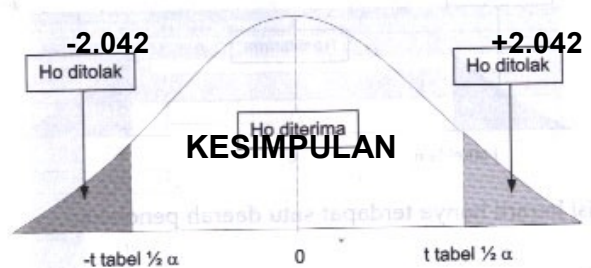
Pengambilan Keputusan

-Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
-Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

$-t_{tabel}$
Derajat bebas $n-2 = 33-2 = 31$
 $t_{tabel} = (0,025; 31) = 2.042$

Keputusan:

Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh technology informatika signifikan terhadap standar output yang telah ditetapkan karena t_{hitung} untuk variable technology informatika 0,354



Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Dari ketiga variabel yang dianalisis terdapat dua variable yang berpengaruh yaitu ransangan yang diberikan oleh pimpinan dan koreksi yang dilakukan oleh pimpinan. Angka koefisien korelasi ransangan yang diberikan oleh pimpinan sebesar 0,696 artinya hubungan antara ransangan yang diberikan oleh pimpinan dengan hasil yang dicapai sangat erat. Jadi jika ransangan yang diberikan oleh pimpinan itu baik maka hasil pekerjaan pegawai yang telah ditentukan juga akan mengalami peningkatan. Demikian pula angka koefisien korelasi 1.000 artinya hubungan antara koreksi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai sangat erat. Jadi jika koreksi yang dilakukan oleh pimpinan itu efektif maka hasil pekerjaan pegawai yang telah ditentukan juga akan tercapai. Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut perlu dilakukan uji signifikansi. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh ransangan yang diberikan oleh pimpinan signifikan terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan karena t_{hitung} untuk variable ransangan yang diberikan oleh pimpinan 0,696. Demikian pula untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel koreksi yang dilakukan oleh pimpinan dilakukan uji signifikansi. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh koreksi yang dilakukan oleh pimpinan signifikan terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan

karena t_{hitung} untuk variable koreksi yang diberikan oleh pimpinan 1.000

2. Inovasi Baru

Dari kelima variabel tersebut setelah dianalisis terdapat satu variable yang berpengaruh yaitu technology informatika. Angka koefisien korelasi technology informatika sebesar 0,354 artinya hubungan antara technology informatika yang digunakan oleh pegawai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan cukup erat. Jadi jika pegawai menggunakan technology informatika secara benar maka standar pekerjaan yang telah ditentukan juga akan tercapai. Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut perlu dilakukan uji signifikansi. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh technology informatika signifikan terhadap standar output yang telah ditetapkan karena t_{hitung} untuk variable technology informatika 0,354

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk pengembangan akademik dan menjawab permasalahan institusi yang semakin kompleks di era globalisasi ini, maka diperlukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.
2. Peneliti yang akan melakukan penelitian mendatang sebaiknya memperbanyak variabel-variabel dengan paradigma yang berbeda sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap.
3. Kepemimpinan Transformasional dapat diterapkan di Instansi pemerintah khususnya di Kantor Kecamatan Bogor Selatan, karena berdasarkan penelitian terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Agar Kepemimpinan Transformasional optimal harus diupayakan menguasai inovasi baru sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan para pegawai tidak ketinggalan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, sebab ketinggalan teknologi informatika dan lain-lain maka pegawai akan mengalami degradasi pengetahuannya dan pada akhirnya akan mengalami kemunduran.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, Marnis. 2012. The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance, *International Research Journal of Business Studies*, Vol. 5, No. 2,
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. LePine; dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Elizabeth O'Leary. 2001. *Kepemimpinan Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit*, Deddy, Yogyakarta
- Huberman, .A.M, & Miles M.B, 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organization Behaviour, Seventh Edition* England:Prentice Hall Financial Times.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke 26, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2000. *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Rineka Cipta. Jakarta
- Udin Syaefudin Sa'ud, 2014. *Inovasi Pendidikan*, cet ke-VII (Bandung: Alfabeta
- Walpole, E Ronald. 2006. *Pengantar Statistik*. Jakarta, PT. Gramedia, Pustaka Utama.