

Analisis Kepemimpinan Transformasional Membangun Inovatif Capability dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi Swasta Kota Jawa Tengah.

Teti Safari^{1*}, Ihda Nor Rohmah²

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Semarang

Email : tetisafari@gmail.com, tetisafari@itbsemarang.ac.id¹, ihdanorrohmah03@gmail.com²

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.346 Semarang

Korespondensi penulis: tetisafari@gmail.com *

Abstract.

This study aims to develop a leadership theory that builds innovative capability for organizations in the modern era. Innovative Capability is a mechanism that underlies the effect of transformational leadership on creativity. This Innovative Capability aims to improve the performance of human resources of lecturers working in the education industry such as lecturers. This study involved 100 human resources of lecturers. Data were collected using a questionnaire and analyzed using Smart PLS analysis. The results of the study indicate that there is a significant positive influence between Transformational leadership on the Performance of Human Resources of Lecturers and individual performance. In addition, Innovative Capability has also been shown to moderate the relationship between Transformational leadership and the performance of Human Resources of Lecturers. The implication is that transformational leadership will be proven to improve the performance of lecturer HR, if organizational leaders are able to build lecturer innovation capabilities.

Keywords: Transformational Leadership · Innovative Capability · Lecturer Human Resources Performance

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan teori kepemimpinan yang membangun inovatif capability bagi organisasi di era modern. Inovatif Capability merupakan mekanisme yang mendasari efek kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas. Inovatif Capability ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dosen yang bekerja di industry pendidikan seperti dosen. Penelitian ini melibatkan 100 sumber daya manusia dosen. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara leadership Transformasional terhadap Kinerja Sumber daya manusia dosen dan kinerja individu. Selain itu, Inovatif Capability juga terbukti memoderasi hubungan antara leadership Transformasional dan juga kinerja Sumber daya manusia dosen. Implikasinya adalah kepemimpinan transformasional akan terbukti meningkatkan kinerja SDM dosen, bila pemimpin organisasi mampu membangun kemampuan inovasi dosen.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional · Kapabilitas Inovatif · Kinerja Sumber Daya Manusia Dosen

1. LATAR BELAKANG

Pada era modern ini, konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara masih menjadi landasan utama pendidikan di Indonesia. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge 2017; Jong & Hartog, 2007). Ini adalah subjek yang dipelajari secara luas dalam manajemen Menurut Kalsoom et al., (2018), Hal ini membawa dampak langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. (Othman et al., 2014). Kepemimpinan biasanya ditentukan oleh sifat, kualitas, dan perilaku seorang pemimpin. Kepemimpinan telah sering diteliti sebagai penentu inovasi. Kim dan Yoon (2015) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif terkait dengan sejauh mana karyawan merasakan budaya inovasi.

Hubungan antara kepemimpinan, inovasi dan pembangunan berkelanjutan sangat penting untuk inovasi. Selain itu, dimensi sosial, manusia, dan budaya harus diperhitungkan (Slimane, 2015). Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpin transformasional melampaui tujuan jangka pendek. Mereka menawarkan tujuan kepada karyawan mereka dan berkonsentrasi pada kebutuhan intrinsik tingkat tinggi (Kuhnert dan Lewis, 1987). Secara transformasional kepemimpinan, penciptaan pekerjaan yang bermakna dan tugas-tugas yang menantang, perluasan keputusan lintas, kontrol pekerjaan yang diperbesar, dan pemberdayaan menjadi fokus (Avolio et al., 2004; Bass, 1990). Sebaliknya, untuk kepemimpinan transaksional, pertukaran atau janji imbalan untuk kebaikan dan ancaman terhadap kinerja yang buruk mencirikan kepemimpinan yang efektif (Bass, 1990).

Namun, Bass (1985) menentang teori Burns (1978) yang bersifat transaksional dan transformasional kepemimpinan mewakili ujung berlawanan dari satu kontinum. Dia menganggap mereka terpisah konsep dan menyoroti bahwa pemimpin terbaik menunjukkan keduanya, transaksional maupun perilaku transformasional. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwa kedua konsep tersebut mungkin genap menambah satu sama lain (Bass dan Avolio, 1993, hal. 69), yang sejauh ini belum cukup diuji. Bass (1998) merumuskan efek argumentasi ini sebagai sejauh mana “transformasional gaya kepemimpinan membangun basis transaksional dalam memberikan kontribusi untuk usaha ekstra dan kinerja pengikut” Howell dan Avolio (1993) mendukung sudut pandang ini, berdebat bahwa kepemimpinan transformasional melengkapi kepemimpinan transaksional. Secara umum, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai bergerak melampaui transaksi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pengikut dengan mempengaruhi kebutuhan dan nilai mereka (Bass, 1999).

Menurut Bennis dan Nanus (1986), pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas tentang masa depan perusahaan mereka, adalah arsitek sosial yang memobilisasi pengikut mereka untuk mengidentifikasi dengan kelompok dan organisasi, menciptakan kepercayaan dalam organisasi mereka dan mampu kreatif mengerahkan diri. Kouzes dan Posner (2012) mencirikan seorang pemimpin transformasional sebagai seseorang yang mampu memodelkan jalan, mengilhami visi bersama, menantang proses, memungkinkan orang lain untuk bertindak dan menyemangati hati. Menurut Bass (1990a), pemimpin transformasional mengangkat dan memperluas minat dan penerimaan tujuan dan misi organisasi. Mereka berinovasi untuk melihat, melampaui kepentingan diri mereka demi kepentingan kelompok. Para peneliti telah mempelajari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengikut dan inovasi dalam dekade terakhir (misalnya, Dvir et al., 2002; Howell dan Avolio, 1993; Lowe et al., 1996), tetapi hanya segelintir studi yang meneliti efek dari jenis kepemimpinan pada kreativitas pengikut. Namun, penelitian yang tersedia tidak meneliti peran mediasi pemberdayaan dan iklim inovatif dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas pengikut. Studi ini mengusulkan bahwa khususnya persepsi dukungan untuk inovasi dan pemberdayaan, adalah mekanisme yang mendasari efek kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas. Kemampuan inovasi mengacu pada kemampuan untuk melakukan perbaikan besar dan modifikasi teknologi yang ada, dan untuk menciptakan teknologi baru. Kemampuan Inovasi hanya dapat terjadi jika perusahaan memiliki kapasitas untuk berinovasi (Laforet, 2011). Kemampuan inovasi dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan industri pendidikan untuk memberikan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan dalam pelaksanaan seluruh strategi. Kemampuan inovasi memfasilitasi perusahaan industri Pendidikan untuk memperkenalkan produk baru dengan cepat dan mengadopsi sistem baru daripada faktor penting untuk memberi persaingan yang sedang berlangsung. Kemampuan inovasi mengarahkan industry pendidikan untuk mengembangkan inovasi secara terus menerus untuk merespon perubahan lingkungan pendidikan (Slater, Hult, & Olson, 2010) dan melekat pada semua strategi, sistem dan struktur yang mendukung inovasi dalam suatu organisasi (Gloet & Samson, 2016). Kemampuan inovatif nasional adalah kemampuan sumber daya manusia untuk memproduksi dan mengkomersialkan aliran teknologi baru ke dunia dalam jangka panjang (Firman, Porter, 2002). Ini adalah potensi suatu industry pendidikan untuk menghasilkan inovasi komersial (Porter, 1990-1999). Kemampuan inovatif sebagian tergantung pada infrastruktur inovasi umum dimana pengembangan dan komersialisasi teknologi baru terjadi secara tidak proporsional dalam kelompok - konsentrasi geografis perusahaan yang saling berhubungan dan lembaga terkait di bidang tertentu, dihubungkan oleh kesamaan dan saling melengkapi (Porter, 2001). Dengan kata lain, lingkungan inovasi suatu klaster merupakan dasar untuk daya saingnya serta kelompok bisnis yang berkolaborasi membantu penyebaran inovasi secara cepat.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional dan Traksaksional (Leadership Transformational and Transaksional)

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studistudi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Menurut Burns, 1978 dan Yukl (2010:290) “Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.” Menurut Bass (1985, Yukl, 1996:224) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Yukl (2009:315) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional. “Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.”

Inovation Capability dan Human Performance

Kemampuan inovasi adalah asset khusus perusahaan di dunia industry pendidikan (Guan dan Ma, 2003). Kogut dan Zander (1992) mendefinisikan kapabilitas inovatif perusahaan sebagai kemampuannya untuk memobilisasi pengetahuan termasuk sumber daya manusia dosen dan menggabungkannya untuk menciptakan pengetahuan teknologi baru yang menghasilkan kemampuan inovasi (Un, 2002). Kemampuan inovatif berkaitan dengan pengetahuan teknologi dan kompetensi lain yang diperlukan untuk meningkatkan produk dan proses saat ini, dan untuk mengembangkan teknologi baru (Romijn dan Albaladejo (2002). Ini dapat didefinisikan sebagai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan secara efektif untuk menyerap, menguasai, dan meningkatkan teknologi, produk yang ada, dan menciptakan yang baru (Lall, 1992). (Szeto, 2000) Kemampuan inovatif suatu perusahaan sangat bergantung pada tingkat dan jenis sumber daya dan kompetensi lain dari dunia industry pendidikan (Neely et al., 2001), serta sejauh mana manajemen industry pendidikan berhasil mengintegrasikan dan mengelola sumber daya tersebut (Lawson dan Samson, 2001). Kemampuan inovasi terdiri dari kemampuan perusahaan untuk menghasilkan pengetahuan dalam bentuk kekayaan intelektual seperti paten. Kemampuan inovasi adalah penerapan pengetahuan yang relevan untuk mencapai nilai dan keberhasilan dalam penerapan ide-ide kreatif dalam suatu pendidikan (Zhao et al., 2005).

Sumber Daya Manusia (Human Resources Performance)

Kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai keunggulan bersaing. Wright, Dunford dan Snell (2001) menambahkan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menyelaraskan kompetensi manusia (pengetahuan, keterampilan, pengalaman, motivasi, nilai) dan perusahaan (kesesuaian pekerjaan manusia, kesesuaian organisasi manusia). Manajemen sumber daya manusia mencakup semua kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan di industry pendidikan (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2000). Untuk mencapai hasil yang optimal, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara strategis. Itu harus selalu dikaitkan dan diselaraskan dengan industry pendidikan (Millmore et al, 2007; Leopold dan Harris, 2009; Snell dan Bohlander 2010).

3. METODE PENELITIAN

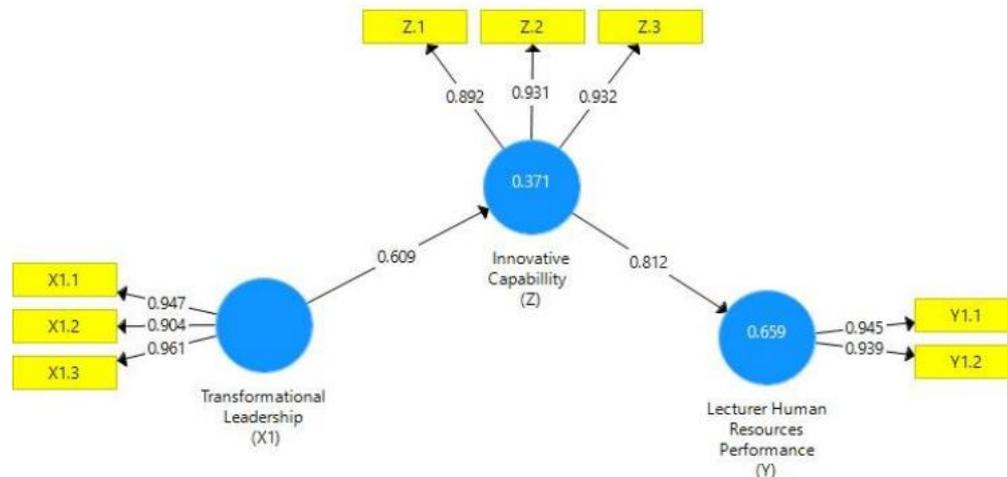
Data Studi ini mengadopsi metodologi survei yang menargetkan Leader yang membangun inovatif dosen pada industry pendidikan di Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, sebagai responden.

Kami memberikan kuesioner kepada pemimpin/dosen 100 dosen yang dipilih dengan menggunakan metode purposive random sampling. Kuesioner berisi pertanyaan yang menilai kepemimpinan yang transformasional (Leadership Transformational), kekuatan inovasi (innovation capability) dan Human Resources Performance. Kami juga mengumpulkan data perusahaan dalam industry pendidikan (jenis industry dan jumlah dosen) dan mengkonsolidasikan informasi dalam database yang dibuat khusus untuk penelitian ini. Kuesioner juga menyertakan surat meminta penyelesaiannya. Sebelum melakukan survei, kami melakukan wawancara pribadi dengan pimpinan perguruan tinggi untuk menguji isi kuesioner yang sebelumnya telah diverifikasi oleh beberapa akademisi, untuk menentukan validitas dan isi pengukuran item. Tujuan dari wawancara adalah untuk

meningkatkan kualitas item dan memperbaiki kesalahan tata bahasa. Setelah 1 bulan, 75 tanggapan survei yang dapat digunakan diperoleh (tingkat tanggapan: 75%). pimpinan dan dosen tetap merupakan mayoritas responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 4.1. Loading Factor (Outer Model)



Berdasarkan gambar tersebut menyatakan bahwa hubungan antara indikator dengan variabel laten disebut dengan loading factor yang memiliki nilai karakter jika nilai loading factor $> 0,7$, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari variabel laten sudah memiliki nilai validitas convergen yang baik, maka dari Transformational Leadership (X1), X1.1 memiliki nilai (0,947), X1.2 memiliki nilai (0,904) dan X1.3 memiliki nilai (0,961) maka dinyatakan valid semua, karena memiliki nilai $>0,7$. Begitu juga dengan variabel Innovative Capability (Z), dari Z1 memiliki nilai (0,892), Z2 memiliki nilai (0,931) dan Z3 memiliki nilai (0,932) maka dinyatakan valid semua, karena memiliki nilai $>0,7$. Kemudian Variabel Lecture Human Resources Performance (Y), dari Y1 memiliki nilai (0,945) dan Y2 memiliki nilai (0,939), maka dinyatakan valid semua, karena memiliki nilai $>0,7$.

Reliability

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Varian...
Innovative Cap...	0.907	0.907	0.942	0.843
Lecturer Huma...	0.873	0.875	0.940	0.887
Transformation...	0.931	0.943	0.956	0.879

Berdasarkan tabel tersebut menyatakan bahwa jika cronbach alpha atau composite reability memiliki nilai $> 0,7$ maka dinyatakan valid atau realibilitas. Sedangkan innovative capability memiliki nilai sebesar (0,907), Transformation Leadership memiliki nilai sebesar (0,873) dan Lecture Human Resources Performance memiliki nilai (0,931). Dengan demikian kesimpulan yang diambil yaitu dari variabel laten tersebut semuanya dinyatakan realibilitas yang baik karena memiliki nilai $>0,7$.

Begitu juga dengan nilai AVE jika memiliki nilai $>0,5$ maka indikator-indikator tersebut memiliki validitas convergent yang baik. Berikut dari variabel Transformation Leadership memiliki nilai sebesar (0,843), innovative capability memiliki nilai sebesar (0,887) dan Lecture Human Resources Performance memiliki nilai (0,879), dengan demikian dapat disimpulkan dari ketiga variabel tersebut memiliki validitas convergent yang baik.

Path Koefisien Berdasarkan gambar 4.1 menyatakan bahwa Transformational Leadership memiliki nilai 0,609 dalam meningkatkan Innovative Capability. Begitu juga innovative capability memiliki nilai sebesar 0,812 dalam meningkatkan Lecture Human Resources Performance.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut apabila nilai akar AVE lebih besar dari nilai variabel laten ini maka dinyatakan innovative capabillity memiliki validitas discriminant yang positif, karena akar AVE memiliki nilai sebesar (0,918) lebih besar dari semua variabel korelasi Transformational Leadreship memiliki nilai (0,812), dan dan Lecture Human Resources Performance memiliki nilai (0,609).

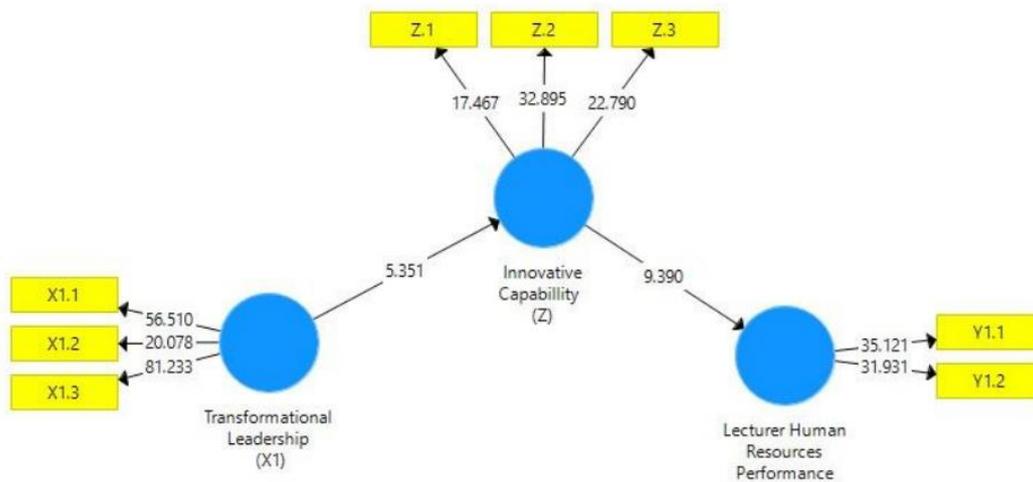
Transformational Leadreship memiliki hubungan yang positif terhadap Lecture Human Resources Performance karena memiliki nilai (0,938). Begitu juga Lecture Human Resources Performance memiliki nilai sebesar (0,942) maka kesimpulannya memiliki hubungan yang positif terhadap innovative capabillity dan Transformational Leadreship.

R Square Hasil olah data Smart PLS untuk dapat melihat kebaikan model innovative capabillity memiliki nilai sebesar (0,371) dan Lecture Human resources Performance memiliki nilai sebesar (0,654) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki nilai model cukup bagus jika R Square memiliki nilai $> 0,26$.

F Square Hasil olah data SmartPLS F Square kesimpulannya bahwa transformational Leadership memiliki nilai sebesar (0,591) dan Lecture Human resources Performance memiliki nilai sebesar (1,930) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki nilai model bagus/positif.

Model Fit Hasil olah data SmartPLS untuk menguji Model fit maka dapat dijelaskan bahwa kriteria nilai SRMR antara nilai 0,05 - 0,08 memiliki model sudah fit, namun hasil pada penelitian ini terbilah cukup bagus atau hampir bagus karena memiliki nilai sebesar $0,047 < 0,05$. namun untuk nilai NFI sebesar 0,879 ini juga dikatakan cukup atau hamper bagus jika kita bulatkan menjadi 0,9 maka nilai NFI bagus karena memiliki nilai $> 0,9$.

Pengukuran T. Statistik Apabila nilai T. Statistik $> 1,96$ dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel laten ini adalah signifikan.



Berdasarkan hasil analisis data SEM PLS bahwa Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Innovative capabilliti karena memiliki nilai sebesar (5,351) $> 1,96$. Begitu juga Innovative Capabillity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lecture Human Resources Performance, karena memiliki nasal sebesar (9,390) $> 1,96$. Dapat disimpulkan bahwa Transformational Leadership mempengaruhi Innovative capabilliti yang dapat meningkatkan Lecture Human Resources Performance.

T statistik

Path Coefficients					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Innovative Cap...	0.812	0.792	0.086	9.390	0.000
Transformation...	0.609	0.592	0.114	5.351	0.000

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai P value dari Transformational Leadership memiliki nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$ dan Innovative capabilliti memiliki nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian Transformational Leadership dan Innovative capabilliti memiliki nilai yang positif terhadap Lecture Human Resources Performance. Yang artinya besar dukungan Transformational Leadership dan Innovative capabilliti akan meningkatkan Lecture Human Resources Performance semakin tinggi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini Leadership Transformational dan Innovation Capability, dalam meningkatkan Human Resources Performance. Dalam meningkatkan Human Resources Performance maka dibutuhkan kepemimpinan yang memberikan inovasi yang tinggi. Keuntungan inovasi di era sekarang yang sangat membutuhkan seorang pemimpin yang tanggap terhadap kinerjanya untuk dapat meningkatkan kinerja dosen yang unggul.

DAFTAR REFERENSI

- [1.] Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823.
- [2.] Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W. L., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951–968.
- [3.] Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- [4.] Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. In Steers, R. M., Porter, W., & Bigley, G. A. (Eds.), *Motivation and leadership at work* (6th ed., pp. 628–640). New York: McGraw-Hill.
- [5.] Bass, B. M. (1990a). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–32. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- [6.] Bass, B. M. (1990b). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational Dynamics.
- [7.] Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [8.] Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- [9.] Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- [10.] Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). London: Prentice Hall.