

# The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 8 | No.3

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KERJA INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUGAS DI LPMP PROVINSI BANTEN

**Yumhi\***

\* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

**Article Info****Keywords:***Transformational Leadership,  
Work Behavior Work  
Innovation And Performance***Abstract**

*This study aims to find factors that can explain task performance at LPMP Provinsi Banten. The analysis was carried out by examining the effect of transformational and transactional leadership, work behavior, and work innovation on task performance. The research approach used a quantitative survey from a total population of 87 people. 72 samples came from LPMP employees of Provinsi Banten. An interesting finding from this study is the partial and simultaneous effect of the dependent and independent variables. Simultaneous testing by paying attention to the R Square value of 0.540, means that simultaneously the effect of transformational and transactional leadership, work behavior, and work innovation on task performance is 54% while the remaining 46% is influenced by other factors outside of this research model. These results conclude that simultaneously and partially, transformational and transactional leadership, work behavior, and work innovation can be used as predictor variables for task performance. The findings show that leaders must realize that increasing transformational leadership styles, work behavior, work innovation will help improve employee task performance by providing motivation, providing equal opportunities, competency-based training, strengthening the sense of kinship among employees, bringing people together with suitable jobs and positions. , provides clarity of tasks and targets that must be achieved and encourages employees to work actively by providing rewards for outstanding employees. This method will boost the morale of other employees to make the best achievements for the Institute.*

**Corresponding Author:**

yumhi@latansamashiro.ac.id

Penelitian ini bertujuan mencari faktor-faktor yang dapat menjelaskan kinerja tugas pada LPMP Provinsi Banten. Analisis dilakukan dengan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja tugas. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif survey dari total populasi 87 orang digunakan 72 sampel berasal dari pegawai LPMP Provinsi Banten. Temuan yang menarik dari penelitian ini adalah pengaruh parsial dan simultan dari variabel dependen dan variabel independen. Pengujian secara simultan dengan memperhatikan nilai R Square sebesar 0,540 hal ini berarti secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja tugas adalah sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial, kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan inovasi kerja dapat dijadikan variabel prediktor bagi kinerja tugas.

**The Asia Pacific Journal of Management Studies**

Volume 8 Nomor 3

September – Desember 2021

ISSN 2407-6325

Hal. 163 - 174

©2021 APJMS. All rights reserved.

Temuan menunjukkan pimpinan harus menyadari bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, inovasi kerja akan membantu meningkatkan kinerja tugas pegawai dengan cara memberikan motivasi, memberikan kesempatan yang sama, pelatihan berbasis kompetensi, mempererat rasa kekeluargaan sesama pegawai, mempertemukan orang dengan pekerjaan dan jabatan yang cocok, memberikan kejelasan tugas dan target yang harus dicapai, serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan giat dengan memberikan *reward* bagi pegawai berprestasi. Cara ini akan mendongkrak semangat pegawai lainnya untuk menorehkan prestasi yang terbaik bagi Lembaga.

## **Pendahuluan**

Kinerja tugas merupakan salah satu topik utama dalam kajian perilaku organisasi. Dalam organisasi kinerja tugas memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai syarat utama dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sosok pegawai yang profesional yang berkinerja tinggi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Armstrong, (2009, p. 31) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja individu ditunjukkan melalui seperangkat perilaku baik secara positif maupun negatif yang akan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Colquitt et al., 2019). Dengan demikian jelaslah bahwa kinerja berkaitan erat dengan upaya pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 merupakan unit pelaksana teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berkedudukan di provinsi dan bertugas untuk membantu Pemerintah Daerah dalam bentuk supervisi, bimbingan, arahan, saran, dan bantuan teknis kepada satuan pendidikan dasar dan menengah, dalam berbagai upaya

penjaminan mutu satuan pendidikan untuk mencapai standar nasional pendidikan.

Peranan LPMP sesuai Permendikbud Nomor 14 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja LPMP mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di tingkat provinsi. Bentuk kegiatan penjaminan mutu yang dapat dilakukan adalah melakukan pemetaan, supervisi dan memberikan fasilitasi mutu pendidikan kepada *stakeholders*. yang dalam hal ini khusus untuk LPMP Banten adalah seluruh satuan pendidikan dasar dan menengah serta dinas pendidikan dasar dan menengah di wilayah Provinsi Banten. Kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Banten 2020 (tabel 1.1.) menunjukkan kinerja LPMP berdasarkan tingkat capaian sasaran strategis. Dari 13 indikator kinerja diketahui 9 diantaranya masih belum mencapai target yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja LPMP tahun 2020. Nilai SAKIP yang diperoleh sebesar 69,86 dari target sebesar 78 dengan realisasi anggaran sebesar 89,03 persen.

Tabel 1. Kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Banten 2020

No	Indikator Kinerja	Target	Capaian	% Capaian
1	Nilai minimal SAKIP	78	69,86	88,58
2	% SMK yang meningkat indeks efektivitasnya	95	69	72
3	% SMK yang telah dipetakan mutunya	100	80	80
4	% SMA yang meningkat indeks efektivitasnya	95	77	81
5	% SMA yang telah dipetakan mutunya	100	92	92
6	% SMP yang meningkat indeks efektivitasnya	95	80	95
7	% SMP yang telah dipetakan mutunya	100	95	95
8	% SD yang meningkat indeks efektivitasnya	95	91	95
9	% SD yang telah dipetakan mutunya	100	98	98
10	% SMK yang telah disupervisi dan difasilitasi dalam pencapaian SNP	80	100	125
11	% SMA yang telah disupervisi dan difasilitasi dalam pencapaian SNP	80	100	125
12	% SMP yang telah disupervisi dan difasilitasi dalam pencapaian SNP	80	100	125
13	% SD yang telah disupervisi dan difasilitasi dalam pencapaian SNP	80	100	125

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja LPMP Banten Tahun 2020 Sumber : diolah dari LPMP Banten.

Tidak sesuai pelaksanaan kegiatan dengan jadwal kegiatan dan pelimpahan kegiatan-kegiatan pusat ke LPMP yang harus dapat di kerjakan dengan jangka waktu yang terbatas merupakan kendala dalam pencapaian target kinerja. Hal-hal lain yang perlu menjadi perhatian dari hasil evaluasi kinerja diantaranya adalah koordinasi dan sinkronisasi program kegiatan antara LPMP dengan Ditjen Dikdasmen yang belum berjalan sebagaimana sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Selanjutnya adalah kurangnya efisiensi dan efektivitas sumber daya dan anggaran untuk mewujudkan target kinerja dan menghasilkan output yang relevan dengan sasaran strategis dan indikator kinerja LPMP (LPMP Banten, 2020).

Mengacu pada tujuan strategis LPMP Banten sebagai lembaga untuk meningkatkan Penjaminan mutu pendidikan di seluruh jenjang pendidikan dasar dan menengah serta peningkatan tata kelola Penjaminan mutu pendidikan, maka sangatlah penting bagi organisasi

untuk memiliki pegawai yang berkinerja tinggi. Namun berdasarkan data yang dikemukakan di awal terlihat adanya gejala-gejala yang menunjukkan rendahnya kinerja tugas pada instansi tersebut. Masih belum tercapainya beberapa target kinerja tentu saja dipengaruhi oleh kinerja dari individu anggota organisasi, hal ini karena kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi (Ivancevich et al., 2014).

Berdasarkan data empiris tersebut, terdapat masalah yang masih harus dibenahi oleh manajemen terhadap kinerja tugas. Oleh sebab itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Banten maka penelitian mengenai kinerja tugas pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya penting untuk dilakukan.

Berbagai studi tentang perilaku organisasi dan sumber daya manusia telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang hampir selalu menjadi topik utama adalah tentang kepemimpinan transformasional. Karena perilaku kepemimpinan yang tertanam kuat dalam diri seorang akan menggerakkan pegawai tersebut untuk melakukan upaya yang terarah, bersedia bekerja dengan intensitas yang tinggi dan melakukannya secara terus menerus untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Dalam literature manajemen kepemimpinan memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja (Colquitt et al., 2019; Dysvik & Kuvaas, 2013; Caillier, 2014).

Sebuah studi menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja, dan inovasi kerja karyawan semakin termotivasi setelah bertambahnya

pengetahuan dan keterampilan (Rasheed et al., 2014). Temuan ini pun didukung oleh studi yang menyatakan perilaku kerja mempengaruhi secara langsung kepuasan otonomi yang merupakan aspek dari self determinan theory (Mahomed & Rothmann, 2020). Disamping mempengaruhi perilaku kerja, kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan yang positif dengan kinerja staff (Cobblah & van der Walt, 2017). Dengan demikian kepemimpinan transformasional merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh sebuah gaya pimpinan organisasi dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi inovasi kerja dan kinerja diantaranya adalah perilaku kerja. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan organisasi dalam mengambil tindakan untuk mendukung kelancaran tugas. Kepribadian merujuk kepada pola perilaku seseorang dalam hubungannya dengan lingkungan sosialnya. Mahlamaki, Rintamaki dan Rajah (2018) menyimpulkan sifat-sifat kepribadian memiliki hubungan yang signifikan dengan kepemimpinan (Mahlamäki et al., 2019). Studi lainnya memberikan dukungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja (Mahdinezhad et al., 2013). Disamping itu kajian mengenai kepribadian telah menemukan semua sifat dalam big five personality secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan (Yang & Hwang, 2014). Karyawan yang dicirikan dengan personalitas yang proaktif kemungkinan besar akan meningkatkan sumberdaya pekerjaan struktural dan sosial mereka, dan meningkatkan tantangan pekerjaan

mereka atau yang disebut dengan job crafting. Job crafting, pada gilirannya merupakan prediktor keterlibatan kerja dan peringkat rekan kerja dalam kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa, sejauh karyawan secara proaktif menyesuaikan lingkungan kerja mereka, mereka akan tetap terlibat dalam pekerjaan dan berkinerja baik (Bakker et al., 2012).

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas kinerja tugas dijadikan sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen yang digunakan dibatasi pada kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan inovasi kerja. Dengan demikian penelitian ini akan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja tugas di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Banten.

### **Kinerja**

Kinerja dikonseptualisasikan sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Rotundo, 2002). Kinerja merupakan seluruh perilaku karyawan baik positif maupun negatif yang berkontribusi dalam pencapaian organisasi (Colquitt et al., 2019). Kinerja berhubungan dengan kualitas, efisiensi dan efektivitas (Ivancevich et al., 2014).

Kinerja berkaitan dengan catatan yang dihasilkan dari perilaku pegawai dalam suatu rentang waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Maka dari itu, kinerja individu didefinisikan sebagai perilaku evaluatif dan episodik yang diadopsi seseorang terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari kemampuan kognitif, personalitas dan pengalamannya, yang memberikan nilai

bagi organisasi (Carlos & Rodrigues, 2016).

Manajemen harus mengevaluasi kinerja setiap individu organisasinya untuk memastikan setiap perilaku berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Terhadap perilaku-perilaku yang kurang baik, manajemen perlu membuat kebijakan-kebijakan yang mengarahkan perilaku kembali berada dalam jalur pencapaian tujuan, hal ini karena kinerja tugas mengacu pada perilaku yang diarahkan pada tujuan sukarela individu yang berkontribusi pada tujuan organisasi (McShane & Glinow, 2018).

### **Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin dapat berpengaruh besar dalam suatu organisasi, baik itu pengaruh terhadap moral, kepuasan, ketenangan, dan prestasi kerja. Pemimpin harus bisa membaca dengan perasaan, melihat dengan hati nurani bagaimana situasi dan kondisi anggota organisasi, budaya apa yang harus dikembangkan dan perubahan apa yang harus dilakukan saat itu. Kejelian dan kearifan pemimpin merupakan bagian dari sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Alrowwad et al., 2020).

Kepemimpinan menurut Shaaban & Shehata, (2019) adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan Arumugam et al., (2019) kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang menyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.

### **Perilaku Kerja**

Perilaku kerja merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota

organisasi secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja serta melemahkan efektivitas organisasi (Zhang et al., 2019). Debusscher et al., (2016) mengemukakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang dipandang organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah. Pernyataan tersebut serupa dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lai et al., (2020) menambahkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif memiliki dampak kerugian pada organisasi dan anggota organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan penurunan produktivitas kerja karyawan secara khususnya.

Dalam perspektif Islam, perbaikan perilaku merupakan keharusan. Artinya Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isra ayat 70 : “Kemudian, sesungguhnya Tuhanmu (mengampuni) bagi orang-orang yang mengerjakan kesalahan karena kebodohnya, kemudian mereka bertaubat sesudah itu dan memperbaiki (dirinya), sesungguhnya Tuhanmu sesudah itu benar-benar Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”. (QS. An-Nahl, 16:119).

Ayat suci Al-Qur'an tersebut di atas menyiratkan bahwasannya seseorang dianjurkan untuk selalu meningkatkan kualitas dirinya, lepas dari kebodohan yang kemudian menuju pertaubatan melalui upaya-upaya perbaikan. Hal ini tentunya sesuai dengan konsep manajemen sumber daya manusia pada era modern saat ini bahwa peningkatan

kualitas pegawai melalui perbaikan perilaku merupakan sebuah unsur utama dalam praktik kinerja tinggi sebuah organisasi.

Perbaikan perilaku merupakan aspek amat penting dilakukan oleh sebuah organisasi karena mempengaruhi faktor-faktor seperti daya saing organisasi, manajemen pengetahuan, pendapatan dan kinerja (Mathis & Jackson, 2010). Perilaku kerja menurut Dessler, (2017, p. 235) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Perbaikan perilaku kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan atau pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu meningkatkan perilaku kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

### **Inovasi Kerja**

Inovasi adalah salah satu pilihan korporasi dalam menghadapi persaingan pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan. (Do & Shipton, 2019) menganggap inovasi sebagai upaya dari perusahaan melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi dan memasarkan produk yang baru untuk industri. Dengan kata lain inovasi adalah modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terus-menerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Bhatti et al., (2020) inovasi perusahaan dapat menghasilkan R&D (Research and Development), produksi serta pendekatan pemasaran dan akhirnya

mengarah kepada komersialisasi inovasi tersebut. Dengan kata lain inovasi adalah proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara produksi atau dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi. Dimana penggunaan metode baru dan berbeda serta teknologi untuk meningkatkan kualitas biaya atau lebih rendah, untuk memenuhi atau melampaui target perusahaan.

Hasil inovasi sebagian besar telah dipelajari dalam konteks negara maju. Beberapa studi menggunakan data regional (Bhatti et al., 2020) membangun hubungan antara praktik HRM dan inovasi dengan mengambil sampel perusahaan Spanyol melalui peran modal manusia dan social. menemukan bahwa HRM strategis memiliki dampak positif pada perusahaan inovasi produk dan hubungan ini lebih kuat untuk perusahaan dengan budaya perkembangan di perusahaan Cina. Di samping itu, menyimpulkan dalam studi mereka bahwa tidak adanya praktik HRM mengakibatkan kegagalan proyek pengembangan produk baru di sebuah perusahaan Eropa.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survey, dimana tools yang digunakan yaitu teknik analisis regresi empat variabel. Juliansyah Noor, (2014) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antar variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh (Juliansyah Noor, 2014).

Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai 1+. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui hitungan statistic berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

### Populasi dan Sampel

Menurut Noor, (2015, p. 147) dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan keseluruhan elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai LPMP Banten sebanyak 87 orang.

Pengambilan sampel (sampling) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh baik dalam bentuk data primer maupun data sekunder. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. yang diperoleh dari responden baik melalui wawancara yang sesuai dengan instrument utama berupa angket (kuesioner) atau pun langsung.

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin, dengan jumlah populasi 87 orang maka didapat sampel sebesar 72 orang. Untuk uji coba instrument sebanyak 15 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument angket/kuesioner untuk masing-masing variabel penelitian, yaitu dengan merumuskan pertanyaan yang merupakan aspek penting yang tepat dan dapat dipersepsikan oleh semua responden. Pengujian instrument tersebut meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dan hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrument yang valid.

Menurut Noor, (2015, p. 132) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas menyangkut akurasi instrument. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas instrument penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Dengan menggunakan program SPSS 20 nilai validitas instrument dapat dilihat pada bagian *Item-total statistic* pada kolom *Corrected Item Total Correlation*, nilai-nilai ini menunjukkan nilai korelasi butir pertanyaan terhadap skor totalnya. Dasar pengambilan kesimpulannya jika  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  maka butir tersebut dinyatakan valid (Noor, 2015, p. 165).

Selanjutnya reliabilitas menurut Noor, (2015, p. 130) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain, dengan dasar pengambilan kesimpulan jika nilai *alpha* > 0.06 maka instrument tersebut dikatakan reliabel (Noor, 2015, p. 165).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tugas**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, Alrowwad et al., (2020) menemukan pengaruh yang positif variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Dengan penambahan inovasi kerja yang tepat akan menjadi salah satu faktor utama yang memberikan motivasi kinerja pegawai. Shaaban & Shehata, (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kepemimpinan transformasional agar menimbulkan adanya rangsangan atau gairah bekerja yang secara positif dapat memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara terwujudnya kinerja tugas yang baik berhubungan erat dengan kualitas kepemimpinan transformasional yang diterima oleh pegawai. Dengan demikian jelaslah bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja tugas.

### **Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja tugas**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, Debusscher et al., (2016) menemukan bahwa hubungan yang positif antara perilaku kerja terhadap kinerja. Perilaku kerja dalam lingkungan yang dinamis penting dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memberi kepercayaan diri untuk bersaing. Disamping itu perilaku kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kemampuan pegawai untuk tetap efektif bagi organisasi (Luhglatno & Dwiatmadja, 2020).

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas perilaku kerja yang relevan dengan organisasi agar menimbulkan adanya rangsangan atau gairah bekerja yang secara positif dapat memacu tanggungjawab pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara terwujudnya kinerja tugas yang baik berhubungan erat dengan kualitas perilaku kerja pegawai. Dengan demikian



jelaslah bahwa perilaku kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja tugas.

### **Pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja tugas**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, Shahzad et al., (2019) menyimpulkan bahwa karyawan yang dicirikan dengan personalitas yang proaktif kemungkinan besar akan meningkatkan sumberdaya pekerjaan struktural dan sosial mereka, Temuannya menunjukkan bahwa, sejauh karyawan secara proaktif menyesuaikan lingkungan kerja mereka, mereka akan tetap terlibat dalam pekerjaan dan berkinerja baik. Alrowwad et al., (2020) menemukan bahwa inovasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas inovasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja tugas.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara kinerja tugas yang baik berhubungan erat dengan kualitas inovasi kerja yang diberikan kepada pegawai. Dengan demikian jelaslah bahwa inovasi kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja tugas.

### **Pengaruh kepemimpinan transformasional , perilaku kerja, inovasi kerja terhadap kinerja tugas**

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa kepemimpinan transformasional , perilaku kerja, inovasi kerja secara bersama berpengaruh

langsung positif terhadap kinerja tugas, temuan penelitian ini diperkuat oleh Blickle & Schütte, (2017) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional dalam model ini berhubungan dengan kinerja. Bakker et al., (2012) menemukan pegawai dengan kepribadian proaktif akan cenderung tetap terlibat dalam pekerjaan dan berkinerja baik. Shaaban & Shehata, (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja. Debusscher et al., (2016) menemukan bahwa hubungan yang positif antara perilaku kerja terhadap kinerja. Perilaku kerja dalam lingkungan yang dinamis penting dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memberi kepercayaan diri untuk bersaing. Disamping itu perilaku kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kemampuan pegawai untuk tetap efektif bagi organisasi (Luhgiatno & Dwiatmadja, 2020). Shahzad et al., (2019) menyimpulkan bahwa karyawan yang dicirikan dengan personalitas yang proaktif kemungkinan besar akan meningkatkan sumberdaya pekerjaan struktural dan sosial mereka, Temuannya menunjukkan bahwa, sejauh karyawan secara proaktif menyesuaikan lingkungan kerja mereka, mereka akan tetap terlibat dalam pekerjaan dan berkinerja baik. Alrowwad et al., (2020) menemukan bahwa inovasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional , perilaku kerja, inovasi kerja agar dapat memacu semangat pegawai untuk

memberikan kinerja terbaiknya yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, inovasi kerja dari pimpinan dan pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, inovasi kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja tugas.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tugas. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, inovasi kerja terhadap kinerja tugas, hasil penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tugas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan perilaku kerja terhadap kinerja tugas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan inovasi kerja terhadap kinerja tugas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan inovasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, inovasi kerja terhadap kinerja tugas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, inovasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas.

Mendorong budaya pelatihan yang bersifat on the job, yaitu pembelajaran di tempat kerja yang diberikan oleh rekan kerja atau atasan. Hal ini dapat dimulai dengan atasan yang memberikan contoh dalam membimbing pegawai yang memerlukannya, disamping itu mendorong pegawai lainnya untuk berperilaku sama terhadap rekan kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2). <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Armstrong, M. (2009). Performance management processes. In *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. <https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e31822adba3>
- Arumugam, T., Rahman, A., Maideen, M., & Arumugam, S. (2019). Examining the effect of transactional and transformational leadership styles on employee satisfaction in conglomerate companies. *International Journal of*

- Recent Technology and Engineering, 7(5).
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.  
<https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bhatti, S. H., Zakariya, R., Vrontis, D., Santoro, G., & Christofi, M. (2020). High-performance work systems, innovation and knowledge sharing: An empirical analysis in the context of project-based organizations. *Employee Relations*.  
<https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0403>
- Blickle, G., & Schütte, N. (2017). Trait psychopathy, task performance, and counterproductive work behavior directed toward the organization. *Personality and Individual Differences*, 109.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.006>
- Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management*, 43(2), 218–239.  
<https://doi.org/10.1177/0091026014528478>
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Cobblah, M. A., & van der Walt, T. B. (2017). Staff training and development programmes and work performance in the university libraries in Ghana. *Information Development*, 33(4), 375–392.  
<https://doi.org/10.1177/0266666916665234>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.  
<https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Debusscher, J., Hofmans, J., & De Fruyt, F. (2016). The effect of state core self-evaluations on task performance, organizational citizenship behaviour, and counterproductive work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2).  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1063486>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Do, H., & Shipton, H. (2019). High-performance work systems and innovation in Vietnamese small firms. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(7).  
<https://doi.org/10.1177/0266242619863572>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 52(3), 412–430.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02090.x>
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Juliansyah Noor. (2014). *Metodologi Penelitian*. Igarss 2014.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1).  
<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

- LPMP Banten. (2019). Laporan Kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Tahun 2019.
- Luhglatno, L., & Dwiatmadja, C. (2020). Developing optimal distinctive open innovation in private universities: Antecedents and consequences on innovative work behavior and employee performance. *International Journal of Higher Education*, 9(5). <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n5p19>
- Mahdinezhad, M., Suandi, T. Bin, Silong, A. D., & Omar, Z. B. (2013). Transformational, transactional leadership styles and job performance of academic leaders. *International Education Studies*, 6(11). <https://doi.org/10.5539/ies.v6n11p29>
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83(February), 174–184. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Mahomed, F. E., & Rothmann, S. (2020). Strength use, training and development, thriving, and intention to leave: the mediating effects of psychological need satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 50(1), 24–38. <https://doi.org/10.1177/0081246319849030>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.).
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior Emerging Knowledge*. Global Reality (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rasheed, M. I., Humayon, A. A., Awan, U., & Ahmad, A. ud D. (2014). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101–114. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Shaaban, S., & Shehata, M. S. M. (2019). The impact of resilience on performance under transformational and transactional leadership. *Organizational Cultures*, 19(2). <https://doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v19i02/33-46>
- Shahzad, K., Arenius, P., Muller, A., Rasheed, M. A., & Bajwa, S. U. (2019). Unpacking the relationship between high-performance work systems and innovation performance in SMEs. *Personnel Review*, 48(4). <https://doi.org/10.1108/PR-10-2016-0271>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Zhang, J., Bal, P. M., Akhtar, M. N., Long, L., Zhang, Y., & Ma, Z. (2019). High-performance work system and employee performance: the mediating roles of social exchange and thriving and the moderating effect of employee proactive personality. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(3). <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12199>