

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RELIGIUSITAS DENGAN KINERJA KARYAWAN

Sukri Karim
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
e-mail: jingigayo@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan kampus, oleh karena itu sangat dibutuhkan pemimpin bergaya transformasional yang terus memotivasi, saling mensupport dan mampu menerima ide-ide baru karyawannya serta didukung oleh religiusitas yang tinggi maka secara otomatis kampus akan berkembang dan mampu bersaing dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan religiusitas dengan kinerja karyawan pada universitas muhammadiyah aceh. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan, menggunakan uji statistik non parametrik yaitu korelasi Spearman hal ini dilakukan karena uji asumsi syarat yang dilakukan tidak terpenuhi, maka peneliti tidak bisa menggunakan uji analisis statistik parametrik korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p 0,021 < 0,05$. Sedangkan religiusitas dan kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p 0,198 > 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas dan Kinerja.

RELATIONSHIPS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND RELIGIUSITY WITH EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

Employee performance is very influential on the development of the college, because it is needed transformational-style leaders who continue to motivate, support each other and be able to accept new ideas employees and supported by high religiosity then automatically the college will grow and be able to compete well. The purpose of this study is to examine the relationship between transformational leadership style and religiosity with employee performance at Muhammadiyah Aceh University. The number of respondents in this research is 60 employees, using non parametric statistic test that is Spearman correlation this is done because the assumption test of the condition done not fulfilled, hence the researcher can not use statistic test of parametric correlation *Product Moment*. The results showed that the transformational leadership style and performance have significant relationship with p value $0,021 < 0,05$. While religiosity and performance have no significant relation with p value $0,198 > 0,05$.

Keywords: Transformational Leadership Style, Religiosity and Performance.

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan jumlah penerimaan mahasiswa baru maka sebuah universitas harus mampu untuk merealisasikan visi dan misi yang sudah dibuat, visi dan misi yang dibuat juga harus sesuai dengan keberadaan atau kebutuhan dunia kerja dan harus mampu menciptakan lulusan yang mempunyai daya saing dengan universitas negeri maupun universitas swasta, atau bahkan dengan lulusan universitas luar negeri sekalipun, jika semua ini telah terpenuhi maka secara otomatis universitas tersebut akan diburu oleh para calon mahasiswa.

Menciptakan sebuah universitas yang digemari oleh para calon mahasiswa tidaklah mudah, maka karyawan merupakan sebagai roda penggerak utama sebuah universitas, maju atau mundurnya keberadaan kampus salah satu faktor penentu ada pada kualitas kinerja karyawan. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses untuk mendapatkan sebuah hasil dari proses (Nurlaila, 2010). Sedangkan kualitas kerja merupakan pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki atau sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2005) kinerja adalah pencapaian individu secara kumulatif selama waktu yang ditentukan dalam melaksanakan beban kerja dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Salah satu kriteria mengetahui seberapa berhasil kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa mampu atau berhasil karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas yang sudah dibebankan padanya selama periode tertentu. Biasanya keberhasilan karyawan untuk menjalankan tugas yang dibebankan padanya ada sebuah nilai ibadah yang diyakini oleh karyawan, nilai ibadah sangat berkaitan dengan agama yang diyakini oleh karyawan. Jika karyawan beragama islam maka pekerjaan mempunyai nilai ibadah disisi tuhan asal pekerjaan yang dikerjakan dengan niat tulus dan ikhlas untuk mencari ridha allah semata. Nilai ibadah dalam melakukan pekerjaan yang diyakini biasanya sering dikaitkan dengan istilah religiusitas.

Religiusitas merupakan keyakinan individu terhadap pencipta (tuhan) yang bukan hanya dalam bentuk ibadah, tetapi juga ketika melakukan kegiatan lain (Ancok, 2001). Berdasarkan hasil penelitian (Fauzan & Tyasari, 2015) menunjukkan religiusitas mampu

mewarnai motivasi kerja seorang individu dalam melaksanakan aktivitasnya. Hal ini sejalan dengan perintah Allah dalam al-qur'an surat at-taubah ayat 105 yang artinya "dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." Selain dari itu Rasulullah SAW juga bersabda barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah azza wajalla. (HR. Ahmad) dengan demikian, religiusitas atau pemahaman tentang agama sangat penting dalam menciptakan etika kerja yang baik yang bertanggung jawab secara horizontal kepada sesama manusia dan secara vertikal kepada Allah SWT.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah melalui seorang pemimpin. Allah SWT berfirman dalam al-qur'an surat at-taubah ayat 23 yang artinya "Hai orang-orang beriman, janganlah kamu jadikan bapak-bapak dan saudara-saudaramu menjadi wali (pemimpin/pelindung) jika mereka lebih mengutamakan kekafiran atas keimanan, dan siapa di antara kamu yang menjadikan mereka wali, maka mereka itulah orang-orang yang zalim." kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi, mengarahkan seseorang ke arah yang baik yang sesuai dengan visi, misi, rencana yang ingin dicapai oleh universitas. Peran kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyalurkan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah saw: tidak ada yang berhak untuk memberikan ceramah (nasehat/cerita hikmah) kecuali seorang pemimpin, atau orang yang mendapatkan izin untuk itu (ma'mur), atau memang orang yang sombong dan haus kedudukan. (hr. Muslim).

Perilaku atau gaya kepemimpinan yang diperankan oleh rektor akan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang diperankan oleh seorang pemimpin ketika memimpin dan salah satu gaya kepemimpinan yang diperankan oleh rektor Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) adalah kepemimpinan transformasional yang tidak ada pembatas antara bawahan dan atasan yang mampu memberikan solusi dan dapat menerima gagasan baru dari bawahan tanpa merasa gengsi. Berdasarkan hasil penelitian (Pambudi, Mukzam, & Nurtjahjono, 2016) menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian (Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari pengalaman dan pengamatan penulis selama bekerja di UNMUHA, pimpinan UNMUHA dalam hal ini rektor, rektor memimpin karyawan menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, hal ini dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari yang selalu memotivasi, membimbing dan mengarahkan semua kegiatan karyawan. Selain itu rektor juga menerima masukan atau gagasan baru dari bawahan, jika masukan dan gagasan itu baik untuk kemajuan kampus maka rektor dengan senang hati akan mendukung masukan dan gagasan tersebut. Selain dari itu antara pimpinan dan bawahan tidak ada pembatas, bahkan terkadang jika karyawan sedang menghadapi masalah pribadi maka karyawan dapat bertemu langsung dengan rektor untuk mencari solusi atas masalah yang dihadapi oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik dan didukung religiusitas karyawan yang baik maka diharapkan akan meningkatnya kualitas kinerja karyawan UNMUHA. Dengan demikian maka dengan sendirinya UNMUHA akan menjadi tujuan atau pilihan bagi calon mahasiswa baru nantinya.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan religiusitas dengan kinerja karyawan pada UNMUHA.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (wikipedia, 2016), sedangkan menurut Kartono (Krisna, Bagia, Si, Yulianthini, & SE, 2015) Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah

suatu cara atau setrategi atasan untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak model atau gaya kepemimpinan yang diperankan oleh seorang individu dalam memimpin organisasi salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (Danim, 2005). Kepemimpinan transformasional merupakan tipikal pemimpin yang mampu memotivasi dan mendorong bawahannya untuk melakukan pekerjaan melampaui beban tugas yang sudah ada serta seringkali melakukan lebih dari ekspektasi mereka sendiri (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990). Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level-manajerial tertinggi di dalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka (Northouse, 2015). (Robbins, 2008) mengatakan Pemimpin transformasional mendorong bawahannya agar lebih inovatif dan kreatif.

Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994), Fred Luthans (2006), Gary, Yukl (2010) adalah sebagai berikut:

- a. Karismatik, artinya seorang pemimpin harus mampu memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, dan mendapatkan respek serta kepercayaan. Karakteristik merupakan kekuatan yang besar bagi seorang pemimpin untuk memotivasi pengikutnya dalam melaksanakan tugas. Para pegikut mempercayai pemimpin karena dianggap memiliki pandangan, nilai dan tujuan yang besar. Pemimpin yang berkarisma akan lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan pengikutnya agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan. Kepemimpinan karismatik dapat memotivasi pengikutnya untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena kecintaannya kepada pemimpin.
- b. Inspirasional, pemimpin yang inspirasional adalah mereka yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi pengikutnya. Artinya, pemimpin mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari para pengikutnya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, dan mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana.

Religiusitas

Religiusitas merupakan keyakinan individu terhadap pencipta (tuhan) yang bukan hanya dalam bentuk ibadah, tetapi juga ketika melakukan kegiatan lain (Ancok, 2001). Sedangkan Vance (2006) mendefinisikan religiusitas lebih luas yaitu mencakup perbedaan perilaku keagamaan, sikap, kepercayaan, konstruksi sikap dan keyakinan individu. Religiusitas merupakan seberapa sering individu melaksanakan perintah agama, ciri khas individu dalam melaksanakan perintah agama, pentingnya agama bagi individu dan penghayatan individu terhadap agamanya (Huber & Huber, 2012).

Menurut (Huber & Huber, 2012) ada 5 dimensi religiusitas yaitu sebagai berikut :

- a. *Intellectual dimension* dimensi ini menggambarkan mengenai minat, gaya pemikiran, interpretasi, dan sebagai ilmu pengetahuan. Indikator umum dimensi intelektual adalah frekuensi berpikir tentang isu-isu agama. Hal ini menunjukkan seberapa sering pengetahuan agama yang didapat melalui proses berpikir, yang mengarah pada inti dari dimensi intelektual.
- b. *Ideology Dimension* dimensi ideologi mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama memiliki keyakinan mengenai keberadaan dan esensi dari hubungan antara Tuhan dan Umat-Nya. Dalam konstruksi keagamaan, dimensi ini merepresentasikan kepercayaan, keyakinan yang tidak diragukan lagi, dan pola-pola yang masuk akal.
- c. *Public Practice Dimension*, dimensi *public Practice* mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama memiliki komunitas agama yang diwujudkan dalam partisipasi publik dalam ritual keagamaan dan kegiatan kumunal. Dalam konstruksi keagamaan seseorang, dimensi ini merepresentasikan pola tindakan dan rasa memiliki dengan sesama umat beragama, karena tuhan.
- d. *Private Practice Dimension*, mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama mengabdikan diri untuk kegiatan agama secara individual atau pribadi. Dalam konstruksi keagamaan seseorang, dimensi ini merepresentasikan pola tingkah laku dan gaya atau cara seseorang dalam usahanya mendekati diri kepada tuhan.
- e. *Religious Experience Dimension*, mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama memiliki semacam kontak langsung dengan realitas, serta mempengaruhi karyawan secara emosional.

Kinerja Karyawan

Hersey dan Blanchard (1993) dalam Dharmawan (2011) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Septianto (2010) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

Dimensi kinerja menurut Prawirosentono (1999) adalah pengetahuan atas pekerjaan, perencanaan dan organisasi, mutu pekerjaan, produktivitas, pengetahuan teknis, *judgement*, komunikasi, kerja sama, kehadiran dalam rapat, manajemen proyek, kepemimpinan dan kemampuan memperbaiki diri sendiri. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2006) adalah kuantitas, kualitas, keandalan karyawan dan kehadiran. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin dan dedikasinya terhadap organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan

Erawati (2002) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan PT. Pelayaran Surya di Surabaya menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,910 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan atau dengan kata lain hipotesa yang diajukan diterima.

Sejalan dengan penelitian Kusumo (2009) yang berjudul hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan, alat ukur yang digunakan yaitu skala kepemimpinan transformasional dan skala kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis product moment dari Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi

(rxy) sebesar 0,537; p= 0,000 kepuasan kerja. Dapat diartikan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kepuasan kerja.

Hubungan antara Religiusitas dengan Kinerja Karyawan

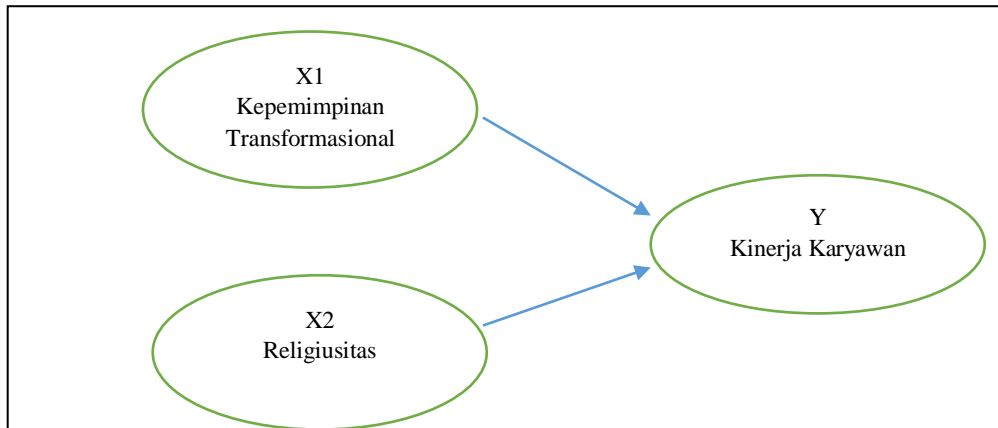
Wibowo (2015) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh kecerdasan emosional (eq) dan kecerdasan spiritual (sq) pada kinerja karyawan pt. bank negara indonesia, (persero) tbk wilayah operasional daerah khusus ibukota jakarta dan surakarta menunjukkan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh pada kinerja karyawan pt. bank negara indonesia, (persero), tbk wilayah operasional daerah khusus ibu kota jakarta dan surakarta.

Selain itu, supriyanto (2016) juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah sekecamatan giriwoyo kabupaten wonogiri tahun pelajaran 2015/2016 terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah se-kecamatan Giriwoyo kabupaten Wonogiri tahun pelajaran 2015/2016, dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah se-kecamatan giriwoyo kabupaten wonogiri tahun pelajaran 2015/2016 serta terdapat pengaruh religiusitas dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah se-kecamatan giriwoyo kabupaten wonogiri tahun pelajaran 2015/2016.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil telaah pustaka tersebut di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut ini :

Gambar 1
Kerangka Teoritis



Dari kerangka berpikir di atas dan berbagai teori yang dikaji dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang dapat mempengaruhi, meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan religiusitas merupakan bagaimana seseorang memaknai keberagamaanya, dapat merealisasikan dalam setiap sisi kehidupannya tidak terkecuali pada pekerjaan yang dilakukan merupakan ada sebuah nilai ibadah yang terkandung di dalamnya.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada UNMUHA. Sedangkan religiusitas dengan kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada UNMUHA.

Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan UNMUHA berjumlah 60 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Subjek yang dipilih sebagai sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap (dosen yang mempunyai jabatan akademis dan administrasi). Apa

yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.

Dalam penelitian ini yang menjadi alat pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur kinerja diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Lubis (2008), untuk mengukur religiusitas, diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Supriyanto (2016) sedangkan untuk mengukur kepemimpinan transformasional menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Muhajir (2016). Kuesioner kinerja terdiri dari 13 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,887, kuesioner religiusitas terdiri dari 30 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,965 sedangkan kepemimpinan transformasional terdiri dari 12 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,769.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi spearman untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. teknik analisis ini sekaligus akan menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada UNMUHA.

Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian, peneliti menganalisis data yang telah didapatkan. Sebelum menguji hasil penelitian, peneliti terlebih dahulu menguji reliabilitas dan validitas dari kuesioner yang digunakan walaupun sebelumnya kuesioner yang digunakan telah teruji realibilitasnya. Sebelumnya kuisisioner kinerja terdiri dari 13 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,887, tetapi setelah diuji kembali kuisisioner kinerja mempunyai 10 aitem yang valid dengan *Cronbach Alpha* 0,799. Kuesioner kepemimpinan transformasional terdiri dari 12 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,769, setelah diuji kembali kuesioner kepemimpinan transformasional memiliki 10 aitem yang valid dengan *Cronbach Alpha* 0,938. Sedangkan kuesioner religiusitas terdiri dari 30 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,965, setelah diuji kembali kuesioner religiusitas memiliki 20 aitem yang valid dengan *Cronbach Alpha* 0,944.

Sebelum menguji analisis korelasi untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang

tersebar tidak berdistribusi normal karena nilai $p < 0,05$. Setelah melakukan uji normalitas, peneliti melakukan uji asumsi syarat yang kedua yaitu uji linieritas untuk melihat adanya hubungan yang linier diantara ketiga variabel. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan kinerja dengan kepemimpinan memiliki hubungan yang linier karena nilai $p < 0,05$, sedangkan kinerja dengan religiusitas memiliki hubungan yang tidak linier karena nilai $p > 0,05$.

Karena uji asumsi syarat yang dilakukan tidak terpenuhi, maka peneliti tidak bisa menggunakan uji analisis statistik parametrik korelasi *Product Moment*, sehingga peneliti menggunakan uji statistik non parametrik yaitu korelasi Spearman. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja dengan nilai $p 0,021 < 0,05$. Sedangkan religiusitas dan kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p 0,198 > 0,05$. Hasil analisis korelasi Spearman dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1

Correlations			
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	Kinerja .297*
		Sig. (2-tailed)	.021
		N	60
	Religiusitas	Correlation Coefficient	.169
		Sig. (2-tailed)	.198
		N	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil data penelitian yang diperoleh, peneliti menjabarkan kategori frekuensi data penelitian kepemimpinan transformasional, religiusitas dan kinerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Untuk data kepemimpinan transformasional, kategorisasi data yang diperoleh yaitu rendah (20-25)9 orang, sedang (26-35)43 orang dan tinggi (36-40) 8 orang. Untuk data religiusitas, kategorisasi datanya yaitu rendah (37-60) orang, sedang (61-76) 33 orang dan tinggi (77-80) 16 orang. Sedangkan untuk data kinerja, kategorisasi data yang diperoleh yaitu rendah (26-28)13 orang, sedang (29-34) 33 orang dan tinggi (35-40) 14 orang.

Pembahasan

Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hanya kepemimpinan transformasional yang mempunyai hubungan dengan kinerja, sedangkan religiusitas tidak mempunyai hubungan dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin bagus kepemimpinan akan semakin baik kinerja karyawan. Suryo (2010) berpendapat bahwa pemimpin merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi atau mengarahkan kegiatan atau aktivitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan serta untuk meningkatkan kinerja anggota yang ada dalam organisasi, sejalan dengan itu Hamdani & Handoyo (2012) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi karyawan sebagai sumber pengaruh ideal, berfungsi sebagai model peran dan membangun kepercayaan diri serta kebanggaan karyawan dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikatakan oleh (Northouse, 2015) kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dan *top-down* (dari atas kebawah), namun juga dapat diamati secara tidak langsung, dari bawah ke atas (*Bottom up*), dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level-manajerial tertinggi didalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mondiani (2012) dan Pradana (2013), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi dan menguatkan bawahan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan meningkat.

Sedangkan religiusitas tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adams (2016) yang menyatakan bahwa jika tidak ada hubungan antara religiusitas dengan kinerja disebabkan oleh beberapa faktor kesalahan diantaranya jumlah subjek penelitian terlalu sedikit, teori yang digunakan tidak tepat dengan keberadaan subjek dan ia menyarankan agar penelitian di ulang kembali dengan jumlah sampel yang lebih besar dan menggunakan teori yang sesuai dengan keadaan subjek penelitian.

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yaitu, sebagian responden tidak atau kurang memahami pernyataan dari kuisisioner yang diberikan, sehingga kurang mengukur keadaan diri subjek sebenarnya dan kebenaran jawaban dari responden bukan keadaan diri responden yang sebenarnya karena mengisi angket asal-asalan dan sebagian responden yang takut dinilai tidak baik oleh peneliti.

Kesimpulan dan Saran

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, hal ini didukung oleh hasil penelitian Suryo (2010) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja anggota yang ada dalam organisasi. Variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ yaitu sebesar 0,021 Sedangkan religiusitas dan kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p = 0,198 > 0,05$ dengan demikian dapat diartikan hasil penelitian ditolak atau tidak ada hubungan antara religiusitas dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adams (2016) yang disebabkan oleh teori yang digunakan tidak sesuai dengan keadaan subjek di tempat penelitian. Ketika ingin meneliti dengan judul yang sama maka usahakan menggunakan pendekatan teori dan kuesioner yang digunakan sesuai dengan keadaan subjek yang ingin diteliti

Daftar Pustaka

- Adams, S. (2016) The Impact Of Religiosity And Locus Of Control <http://www3.dbu.edu/jeanhumphreys/socialpsych/religiositylocus.htm>
- Ancok, D., Suroso, F. N. (2001). *Psikologi Islami*: Pustaka Pelajar.
- Danim, S. (2005). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*.
- Dharmawan, I M. Y. 2011. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar". Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana. Denpasar: Universitas Udayana.

- Fauzan, F., & Tyasari, I. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206-232.
- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Stres Kerja Karyawan Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 1-11.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710-724.
- Krisna, A. A. A. N., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N., & Se, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 3(1).
- Mathis, R. L., Dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I. Terjemahan*. Jakarta:Salemba Empat.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory And Practice*: Sage Publications.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*: Penerbit Lepkhair.
- Pambudi, D. S., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1).
- Pradana, M. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Prawiroentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Bpfe.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta (Id): Pt. Rajagrafindo Persada.*
- Robbins, S. P. (2008). Dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi.*
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management, 2(2).*
- Septianto, Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang)". *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Suryo, B. D. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Inovasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Panti Asuhan Di Kota Tomohon Dan Kabupaten Minahasa). *Jurnal Aplikasi Manajemen, 8(2), 391-404.*
- Vance, G. T. (2006). Relationships Between Dimensions of Religiosity and Internalizing and Externalizing Psychiatric Disorders: A Twin Study.
- Wikipedia. (2016). Kepemimpinan. diambil dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>