

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN REGULASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI LPP RRI MADIUN

DIAN MARGAWATI

Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya persaingan media penyiaran yang semakin ketat, sehingga secara tidak langsung mengharuskan LPP RRI berbenah diri. Meski keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor namun permasalahan SDM perlu mendapat perhatian pertama dan utama. Untuk meningkatkan kinerja SDM perlu ditingkatkan pula kesejahteraannya. Berkat usaha jajaran direksi, terhitung mulai Januari 2015, dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 118 Tahun 2015, pegawai LPP RRI menerima tunjangan kinerja, yang tujuan utamanya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Peningkatan kinerja SDM merupakan salah satu faktor penentu. Meningkatnya kinerja SDM sama artinya dengan peningkatan kinerja organisasi.

Mengingat peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, maka penelitian ini berusaha mengungkap pengaruh tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi sebagai variabel bebas atau independen variabel (X), sedangkan peningkatan kinerja sebagai variabel terikat atau dependen variabel (Y). Sedangkan jumlah responden sebagai sampel pada penelitian ini sebanyak 81 orang.

Data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan teknik analisis linier berganda menggunakan SPSS versi 23 dan analisisnya berpedoman pada Aplikasi Dalam Riset Manajemen SDM Persamaan Satu Jalur. Hasil analisis disimpulkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi secara bersama-sama sebesar 83,24%. Secara parsial pengaruh tunjangan kinerja sebesar 17,4%. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional 33%. Pengaruh regulasi sebesar 49,9%. Ketiga variabel tersebut memiliki hubungan linier serta signifikan. Pengaruh variabel lain di luar model analisis jalur sebesar 12,76%. Korelasi antara variabel tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional sangat kuat dan signifikan, nilainya sebesar 0,828. Korelasi antara variabel tunjangan kinerja dan regulasi sangat kuat dan signifikan, nilainya sebesar 0,928. Korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi sangat kuat dan signifikan, nilainya sebesar 0,883.

Kata kunci : Peningkatan kinerja

ABSTRACT

This research is motivated by the increasingly tight competition of broadcast media, so that indirectly requires LPP RRI to improve itself. Although the success of an organization is influenced by various factors but human resource issues need to get first and foremost attention. To improve the performance of human resources should also be improved welfare. Thanks to the efforts of the board of directors, starting from January 2015, with the Presidential Regulation of the Republic of Indonesia Number 118 of 2015, employees of LPP RRI receive performance allowances, whose main purpose is to improve employee welfare. Improving HR performance is one of the decisive factors. Increased human resource performance is synonymous with improving organizational performance.

Considering the improvement of employee performance is influenced by many factors, this research tries to reveal the influence of performance allowance, transformational leadership style and regulation, either partially or partially. Performance allowance, transformational leadership style and regulation as independent variable or independent variable (X), while performance improvement as dependent variable or dependent variable (Y). While the number of respondents as a sample in this study as many as 81 people.

The collected data is processed and analyzed by multiple linear analysis using SPSS version 23 and its analysis is guided by Application In Human Resource Management Research Equation One Path. The analysis result concluded that the effect of performance allowance, transformational leadership style and regulation together

equal to 83,24%. Partially effect of performance allowance equal to 17,4%. Influence of transformational leadership style 33%. The effect of regulation was 49.9%. All three variables have a linear relationship as well as significant. The influence of other variables outside the path analysis model is 12.76%. The correlation between performance allowance variable and transformational leadership style is very strong and significant, its value is 0.828. The correlation between performance allowances and regulatory variables is very strong and significant, the value of 0.928. The correlation between transformational leadership style variables and regulation is very strong and significant, the value of 0.883.

Keywords: Performance improvement

PENDAHULUAN

Pada era global seperti saat ini mengharuskan RRI melakukan perubahan yang dinamis agar mampu bersaing dan terjaga eksistensi kinerjanya. Kinerja RRI merupakan akumulasi kinerja pegawai. Keberhasilan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, oleh karena itu pimpinan RRI harus mampu menggerakkan faktor-faktor tersebut agar kinerja pegawai yang dipimpin menjadi maksimal.

Menurut Basuki dan Cavazotte (2011), meskipun dalam suatu organisasi banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, namun salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pertama dan utama adalah sumber daya manusia. Ghoniyah dan Masurip (2011 : 119) menjelaskan, bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi.

Pendapat Hasibuan (2013 : 222), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi akan nampak keberhasilannya jika mendapatkan komitmen karyawan. Pemberian perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Cut Zurnali (2010), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai.

Suparyadi (2015 : 128), berpendapat bahwa komitmen merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan sehingga tidak dapat diukur dengan menggunakan kriteria tertentu secara kaku.

Komitmen pegawai LPP RRI terhadap lembaga tempat mereka bekerja dan mengabdikan tentu sangat diperlukan agar tujuan lembaga yang telah dituangkan dalam rencana kerja, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang dapat dicapai maksimal. Banyak pernyataan, komentar, maupun hasil analisis yang mengatakan bahwa kinerja pelayanan publik di Indonesia, khususnya kinerja PNS atau ASN termasuk di dalamnya LPP RRI belum memenuhi harapan publik, namun penyebab dari kurang maksimalnya kinerja pelayanan publik tersebut perlu dilakukan kajian.

Wahyudi Kumorotomo (2011) berpendapat, bahwa kurang maksimalnya kinerja pelayanan publik merupakan akibat masih buruknya sistem penggajian. Rendahnya gaji senantiasa menjadi sumber keluhan diantara para pegawai negeri. Namun tampaknya masih terlalu sedikit studi yang benar-benar bisa membuktikan bahwa imbalan keseluruhan (*take-home pay*) yang diterima para pegawai itu memang terlalu buruk. Salah satu cara agar komitmen pegawai menjadi lebih baik, dengan melalui proses yang panjang, terhitung mulai Januari 2015, pegawai LPP RRI diberi tunjangan kinerja. Dasar pemberian tunjangan kinerja tersebut adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 118 Tahun 2015, tanggal 23 Oktober 2015, tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik RRI.

Banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, sehingga mendorong menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang. Penelitian Azwar (2012), Waruni Edirisooriya (2014), dalam hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Imran Qureshi, Khalid Zaman dan Alih Shah (2010),

Tentu saja tidak hanya masalah penggajian yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pelayanan publik, namun masih ada faktor-faktor lain. Eko Prastyo (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berangkat dari uraian di atas, penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Regulasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai LPP RRI Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey, karena dilakukan pada populasi kecil dan data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga diharapkan dapat ditemukan hubungan-hubungan antar variabel.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Madiun Jl. Mayjen Panjaitan nomor 10 Madiun, maka populasi penelitiannya pegawai LPP RRI Madiun yang jumlahnya sebanyak 102 orang. Sedangkan jumlah sampel (size of samples) ditentukan berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 81 orang.

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi sebagai variabel bebas (X) dan peningkatan kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Pengumpulan data utama pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yang disampaikan berupa *multiple choice question* dan berpedoman pada Skala Likert.

Data pendukung pada penelitian ini diperoleh dari dokumentasi berupa laporan bulanan kondisi SDM LPP RRI Madiun, Print Out Daftar Hadir Pegawai, Tanda Terima Tunjangan Kinerja, Peraturan Dewan Direksi, Peraturan Pemerintah, Peraturan

Presiden dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Sumber data utama pada penelitian ini berasal dari subjek penelitian yaitu LPP RRI Madiun. Mengingat peneliti memakai kuisisioner di dalam pengumpulan data utama, maka sumber data utama yang penulis maksud berasal dari responden, yakni para pegawai yang menjawab pertanyaan peneliti melalui kuisisioner.

Data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan paket program komputer SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23. Adapun analisisnya berpedoman Aplikasi Dalam Riset Manajemen SDM Persamaan Satu Jalur (Sarwono, 2007).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Pengaruh Variabel Bebas Secara Gabungan

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara gabungan dapat dilihat pada hasil penghitungan dalam model summary di bawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	.877

a. Predictors: (Constant), Regulasi, Gaya_Kepemimpinan, Tunjangan_Kinerja

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,934. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi terhadap peningkatan kinerja pegawai LPP RRI Madiun dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD), dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,934)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,8724 \times 100\%$$

$$KD = 87,24\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi secara gabungan terhadap peningkatan kinerja pegawai LPP RRI Madiun mencapai 87,24%, dengan kata lain, variabel peningkatan kinerja yang dapat diterangkan dengan variabel tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi

adalah sebesar 87,24%, sedangkan pengaruh sebesar 12,76% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

b. Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Untuk mengetahui apakah model regresi di atas sudah benar atau salah diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan angka F seperti yang tertera pada tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	838.713	3	279.571	363.096	.000 ^b
Residual	59.287	77	.770		
Total	898.000	80			

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Regulasi, Gaya_Kepemimpinan, Tunjangan_Kinerja

Hipotesisnya berbunyi sebagai berikut :

H0 : Tidak ada hubungan linier dan signifikan antara tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi terhadap peningkatan kinerja.

H1 : Ada hubungan linier dan signifikan antara tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi terhadap peningkatan kinerja.

Ada dua cara dalam menguji hubungan variabel terikat dengan variabel bebas. Pertama, membandingkan F hitung dengan F tabel dan cara kedua dengan membandingkan taraf signifikansi (sig) hasil penghitungan SPSS dengan taraf sig 0,05 atau 5%.

- 1) Membandingkan angka F penelitian dengan F tabel

Langkah pertama, menentukan nilai F penelitian dengan melihat hasil analisis SPSS pada Tabel 4.31 dan hasilnya didapat bahwa F penelitian sebesar 363,096.

Kedua, menentukan nilai F tabel dengan taraf sig 0,05 atau 5% dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan :

-numerator = jumlah variabel – 1, yaitu $4 - 1 = 3$

-denominator = jumlah kasus – 4, yaitu $20 - 4 = 16$

Dari perhitungan tersebut dapat diperoleh bahwa nilai F tabel sebesar 3,24.

Ketiga, menentukan kriteria uji hipotesis, sebagai berikut :

Jika : $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H0 diterima, artinya semua variabel

bebas secara bersama-sama tidak memiliki hubungan linier dan signifikan terhadap variabel terikat.

Jika : $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H0 ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki hubungan linier dan signifikan terhadap variabel terikat.

Keempat, mengambil keputusan, bahwa berdasarkan hasil perhitungan tersebut didapat nilai F penelitian sebesar $363,096 > F \text{ tabel}$ sebesar 3,24 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara bersama-sama atau gabungan ada hubungan linier dan signifikan antara variabel tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditegaskan kembali dan disimpulkan bahwa tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi secara gabungan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai RRI Madiun. Besarnya pengaruh secara gabungan adalah 87,24%. Besarnya pengaruh variabel lain di luar model regresi dihitung berdasarkan rumus $1 - r^2$ (R Squer) atau $1 - 0,8724 = 0,1276$ atau sebesar 12,76%.

- 2) Membandingkan angka taraf sig penelitian dengan sig 5%

Pengujian hipotesa tersebut dilakukan dengan besarnya angka signifikansi (sig) penelitian dengan signifikansi 0,05 :

Jika : $\text{sig penelitian} < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika : $\text{sig penelitian} > 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa ada hubungan linier dan signifikan secara bersama-sama atau gabungan antara tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi terhadap peningkatan kinerja.

Setelah dilakukan uji hipotesis terkait hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, baik menggunakan angka F atau angka signifikansi dapat dibuktikan bahwa hasilnya sama. Hal ini akan lebih meyakinkan bahwa antara variabel bebas atau variabel indepen (tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi) secara bersama-sama atau gabungan dengan

variabel terikat atau variabel dependen memiliki hubungan linier dan signifikan.

c. Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat Secara Parsial

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri digunakan Uji T, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau Standardized Coefficient, seperti pada tabel berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.188	3.488		1.774	.080
Tunjangan_Kinerja	.112	.051	.174	2.204	.031
Gaya_Kepe_mimpinan	.343	.065	.330	5.280	.000
Regulasi	.483	.091	.499	5.305	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja

1) Hubungan antara Tunjangan Kinerja dengan Peningkatan Kinerja

Untuk melihat adanya hubungan linear antara tunjangan kinerja dengan peningkatan kinerja penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Pertama, menentukan hipotesis yang bunyinya :

H0 : Tidak ada hubungan linier dan signifikan antara tunjangan kinerja terhadap peningkatan kinerja.

H1 : Ada hubungan linier dan signifikan antara tunjangan kinerja terhadap peningkatan kinerja.

Kedua, menghitung besarnya angka t penelitian dimana hasil penghitungan SPSS diperoleh angka t penelitian sebesar 2,204.

Ketiga, menghitung besarnya t tabel dengan ketentuan :

-Taraf signifikansi = 0,05 atau 5%

-Derajat Kebebasan (DK) = n - 2 atau 20 - 2 = 18

Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 2,101.

Keempat, menentukan kriteria uji hipotesis yang berbunyi :

Jika : T penelitian > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika : T penelitian < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Kelima membuat keputusan, bahwa berdasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar 2,204 > t tabel sebesar 2,101 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier dan signifikan antara tunjangan kinerja dengan peningkatan kinerja. Besarnya pengaruh tunjangan kinerja terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,174 atau 17,4%.

d. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Peningkatan Kinerja

Untuk melihat adanya hubungan linear antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Pertama, menentukan hipotesis yang berbunyi :

H0 : Tidak ada hubungan linier dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja.

H1 : Ada hubungan linier dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja.

Kedua, menghitung besarnya angka t penelitian dimana hasil penghitungan SPSS diperoleh angka t penelitian sebesar 5,280.

Ketiga, menghitung besarnya t tabel dengan ketentuan :

- Taraf signifikansi = 0,05 atau 5%

- Derajat Kebebasan (DK) = n - 2 atau 20 - 2 = 18

Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 2,101.

Keempat, menentukan kriteria uji hipotesis yang berbunyi :

Jika : T penelitian > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika : T penelitian < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Kelima membuat keputusan, bahwa berdasarkan hasil penghitungan diperoleh

angka t penelitian sebesar 5,280 > t tabel sebesar 2,101 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,330 atau 33,0%.

e. Hubungan antara Regulasi dengan Peningkatan Kinerja

Seperti yang penulis lakukan pada bagian terdahulu, untuk melihat adanya hubungan linear antara regulasi dengan peningkatan kinerja penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Pertama, menentukan hipotesis yang bunyinya :

H0 : Tidak ada hubungan linier dan signifikan antara regulasi terhadap peningkatan kinerja.

H1 : Ada hubungan linier dan signifikan antara gaya regulasi terhadap peningkatan kinerja.

Kedua, menghitung besarnya angka t penelitian dimana hasil penghitungan SPSS diperoleh angka t penelitian sebesar 5,305.

Ketiga, menghitung besarnya t tabel dengan ketentuan :

- Taraf signifikansi = 0,05 atau 5%

- Derajat Kebebasan (DK) = n - 2 atau 20 - 2 = 18

Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 2,101.

Keempat, menentukan kriteria uji hipotesis yang berbunyi :

Jika : T penelitian > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika : T penelitian < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Kelima membuat keputusan, bahwa berdasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar 5,305 > t tabel sebesar 2,101 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier dan signifikan antara regulasi dengan peningkatan kinerja. Besarnya pengaruh regulasi terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,499 atau 49,9%.

2. Analisis Korelasi

Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang

bersifat kuantitatif. Ada dua hal yang ingin diperoleh dalam analisis korelasi pada penelitian ini. Pertama, secara kuantitatif diharapkan dapat melihat sebesar apa variabel bebas atau variabel independen memiliki korelasi. Kedua, secara kualitatif, sejauh mana secara kualitatif memiliki korelasi.

Untuk menafsirkan korelasi antara variabel-variabel tersebut kriterianya ditentukan sebagai berikut :

0 - 0,25 = korelasi sangat lemah ; 0,25 - 0,5 = korelasi cukup kuat; 0,5 - 0,75 = korelasi kuat; 0,75 - 1 = korelasi sangat kuat. Selanjutnya korelasi antara tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi dapat kita lihat pada tabel berikut :

Correlations

		Tunjang an_Kine rja	Gaya_Kep emimpinan _Transfor masional	Regulasi
Tunjangan_Kinerja	Pearson Correlation	1	.828**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	81	81	81
Gaya_Kepe mimpinan_T ransformasio nal	Pearson Correlation	.828**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	81	81	81
Regulasi	Pearson Correlation	.928**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	81	81	81

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

a. Korelasi antara Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil analisis SPSS pada Tabel 4.33 di atas, diperoleh angka korelasi antara variabel tunjangan kinerja dengan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,828. Korelasi sebesar 0,828 mempunyai maksud sangat kuat dan searah, karena hasilnya positif juga bersifat signifikan, karena angka sig sebesar 0,000 < 0,01.

Korelasi antara variabel tunjangan kinerja dengan variabel regulasi diperoleh angka sebesar 0,928. Korelasi sebesar 0,928 mempunyai maksud sangat kuat dan searah, karena hasilnya positif. Searah artinya jika tunjangan kinerja dan regulasi korelasinya sangat tinggi. Korelasi dari dua variabel tersebut juga bersifat signifikan.

b. Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Regulasi

Untuk menentukan korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel regulasi diperoleh angka sebesar 0,883. Korelasi sebesar 0,883 mempunyai maksud sangat kuat dan searah, karena hasilnya positif. Searah artinya korelasinya sangat tinggi. Korelasi dari dua variabel tersebut juga bersifat signifikan, karena angka sig sebesar $0,000 < 0,01$.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta didukung data-data yang bersifat menyeluruh dan autentik, maka dapat disimpulkan :

1. Pengaruh tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi secara bersama-sama atau gabungan terhadap peningkatan kinerja pegawai LPP RRI Madiun sebesar 83,24%.
2. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap peningkatan kinerja sebesar 17,4% dan memiliki hubungan linier serta signifikan.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja sebesar 33% dan memiliki hubungan linier serta signifikan.
4. Pengaruh regulasi terhadap peningkatan kinerja sebesar 49,9% dan memiliki hubungan linier serta signifikan.
5. Pengaruh variabel lain di luar model analisis jalur atau di luar variabel tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan regulasi secara bersama-sama atau gabungan sebesar 12,76%.
6. Korelasi antara variabel tunjangan kinerja dan variabel gaya kepemimpinan transformasional sangat kuat dan signifikan, nilainya sebesar 0,828.
7. Korelasi antara variabel tunjangan kinerja dan variabel regulasi sangat kuat dan signifikan, nilainya sebesar 0,928.
8. Korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel regulasi sangat kuat dan signifikan, nilainya sebesar 0,883.

DAFTAR PUSTAKA

Apolinario Marcal Maia do Rego, Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan.

Penyuluhan daerah kota Samarinda. E-Jurnal Administrative Reform, Hal. 418-430, ISBN 2338-7636. Ar.mian.fisip-unmul.ac.id.

Carter, M., & Carter, M. A. (2012). Transformasional Leadership Relationship Quality and Employee Performance During Continuous Incremental Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior* 10. *Journal of Organizational Behavior* 10, pp. 1002-1019.

Cavazotte, Flavia, Valter Moreno, and Mateus Hickmann. 2011. Effects of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformational leadership and Managerial Performance. *The Leadership Quarterly*, 23 (2012) pp: 443-455.

Cut Zurnali, 2010, "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan". Bandung : Penerbit Unpad Press.

Dewi, Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati. 2010. Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Pembelajaran Organisasi pada PT Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. (3) h : 1-15

Edirisooriya. 2014. Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja, Fakultas Manajemen dan Keuangan, Universitas Ruhuna Srilanka,. ISBN 978-955-1507-30-5.

Ghonyah, Nunung dan Masurip. 2011. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen". *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2. No. 2. 2011. Hal. 118 – 129.

- Semarang : Universitas Islam Sultan Agung.
- Hasibuan, Malayu S P 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-17, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Imran Qureshi, Khalid Zaman and Ali Shah. 2010. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal on International Academic Research*, Vol.10 No. 2, COMSATS Institute of Information Technology, Abbottabad, Pakistan
- Levi-Faur, David. 2010. Regulation and Regulatory Governance, *Jerusalem Papers in Regulation and Governance*, No.1.
- Maharani. V, dkk., 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 17, 2013; Hal.1-12.
- Mahsun, Prof. Dr. M.S. 2011. Metode Penelitian Bahasa, Edisi Revisi Maret 2011. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Cetakan kesebelas, Bandung.
- Marcos Antonio Mendoza, 2014. "Reinsurance as Governance: Governmental Risk Management Pools as a Case Study in the Governance Role Played by Reinsurance Institutions", 21 *Conn. Ins. L.J.* 53, **Error! Hyperlink reference not valid.**
- McGivern, Gerry; Fischer, Michael Daniel (1 February 2012). "Reactivity and reactions to regulatory transparency in medicine, psychotherapy and counselling". *Social Science & Medicine*. 74 (3) : 289–296.
- Muthalib, Abdul. 2000. Metode Penelitian Pendidikan Islam. Banjarmasin : Antasari Press.
- Nana, Eli., Brad Jackson and Giles St J Burch. 2010. Attributing Leadership Personality and Effectiveness from the Leader's Face: An Exploratory Study. *Leadership and Organization Development Journal*, 31 (8), pp: 720-742
- Nawari. 2010. Analisis Regresi Dengan MS Exel 2017 dan SPSS 17. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* 1. Ternate: Penerbit Lepkhair.
- Prastyo, Dian Eko., 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Hubungan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 2 Nomor 4. Universitas Negeri Surabaya.
- Riduwan, Kuncoro. 2012. Peth Analysis, Vol IV Hal ISBN 978-978-8433-13-9.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani., 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, cetakan ke-5, Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta : ANDI.
- Simanjuntak, Friskha Dora dan Ahmad Calam. 2012. Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera

- Utara. Jurnal Saintikom, 11 (2), h : 79-86.
- Sina, Muhamad Ibnu., 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sugiyono., 2013. Metode Penelitian Manajemen, Bandung : CV. Alfabeta.
- Suparmi, 2010 “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Dan Permukiman Kota Semarang” Media Ekonomi dan Manajemen vol 21. No januari 2010.
- Suparyadi, H. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tintamin, Lila., Ari Pradhanawati, Hari Susanto. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus.<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>. Diponegoro Journal of Social and Politic. h: 1-8.
- Wilkes, John., George Yip, and Kevin Simmons., 2011. Performance Leadership: Managing for Flexibility. Journal of Business strategy, 32 (5) pp: 22-34
- Wiratama, I. N. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan 7 (2) , 126-134.
- Yenrizal. 2012. Membuat Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian. <http://www.trijayafmplg.co.id/2012/12/kuliah-with-dosen-membuat-rumusan-masalah-tujuan-penelitian>
- Zulkifli dan Azwar., 2012. Pengaruh Imbalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap, Yayasan STKIP PGRI , Sumatera Barat. E-Jurnal Pelangi STKIP PGRI Sumbar, No. 24.