

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEINOVATIFAN WIDYAISWARA BPPSDMP KEMENTERIAN PERTANIAN DI BPP LEMBANG, BPP LAMPUNG, BALAI DIKLAT PERTANIAN CIANJUR DAN PPMKP CIAWI – BOGOR

NASRULLAH DJAMALUDIN

Pusat Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian (PPMKP CIAWI)
nasrullahdjamaludin@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the relation among achievement motivation and transformational leadership with innovation of Widyaiswara (Lecturer). This research was conducted in 5 Technical Executive Units of Agency for Development and Empowerment of Agricultural Human Resources such as BBPP Lembang, BPP Lampung, Balai Diklat pertanian Cianjur dan PPMKP Ciawi – Bogor, in Java in 2017. The research used survey method with the correlational approach. The population of research consisted of 120 Lecturers (Widyaiswara) in which 93 of them were determined with proportional random sampling. Based on the research result, it is concluded that 1) there is a positive relation which is very significant between achievement motivation and innovation of Widyaiswara, 2) there is a positive relation which is very significant between transformational leadership and innovation of Widyaiswara, and 3) there is a positive relation which is very significant between achievement motivation and transformational leadership with innovation of Widyaiswara. Thus, it can be concluded that innovation of Widyaiswara can be improved through achievement motivation and transformational leadership individually and together.

Keywords: *Achievement Motivation, Transformational Leadership, Innovation of Widyaiswara*

I. PENDAHULUAN

Sebagai pelaku utama dalam birokrasi, Aparatur Sipil Negara atau lebih disingkat ASN seharusnya memiliki kompetensi, kreativitas, inovatif, handal dan berwawawasan global serta memiliki integritas yang tinggi dan memiliki jiwa melayani dengan baik. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014, ASN memiliki tiga fungsi yakni: sebagai pelaksana kebijakan publik, sebagai pelayan publik serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

Untuk mencapai tujuan menjadikan peserta didik terutama ASN memiliki kemampuan yang diharapkan publik, seorang Widyaiswara harus memiliki motivasi tertentu yang bersifat intristik meliputi kompetensi yang tinggi dalam berbagai bidang ilmu, selalu mempertajam nalar dengan membaca, mengembangkan metode pembelajaran, mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, diskusi dan bersosialisasi.

Tuntutan terbesar Widyaiswara pada saat ini dan dimasa mendatang adalah bagaimana didalam diri Widyaiswara memiliki kemampuan untuk melakukan inovasi dan eksplorasi terhadap kompetensinya secara optimal agar berkualitas. Kemampuan tersebut sejalan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjaga dan terus meningkatkan kualitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang selaras dengan perkembangan organisasi.

Kenyataan pada saat ini dapat dikatakan bahwa keinovatifan Widyaiswara masih belum optimal. Widyaiswara cenderung berperan hanya sebagai pengajar yang terpaku pada satu metode pembelajaran yang menyebabkan peserta menjadi pasif. Widyaiswara cenderung sibuk dengan dirinya sendiri dan kurang memiliki ide pengembangan metode pembelajaran di kelas, Widyaiswara kurang memiliki motivasi berprestasi dikarenakan merasa sudah cukup puas dengan kondisi yang dimiliki saat ini. Interaksi sosial dilingkungan profesionalitas Widyaiswara yang tidak kondusif dan tidak berkembang sehingga Widyaiswara terisolasi dan tidak mampu mengembangkan idenya.

Berdasarkan data awal keinovatifan Widyaiswara yang disebarkan melalui angket kepada 30 Widyaiswara Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian di wilayah pulau jawa pada bulan juli 2017, terlihat bahwa: 1) 50% Widyaiswara bermasalah dalam hal inovasi produk, 2) 55,6% Widyaiswara dalam hal inovasi proses, dan 3) 86,7% Widyaiswara bermasalah dalam hal inovasi pelayanan.

Dengan memperhatikan berbagai kondisi di lapangan, maka diperlukan analisis dari berbagai komponen yang turut mempengaruhi kualitas lembaga diklat. Hal ini yang menjadi alasan untuk mengetahui lebih jauh bagaimana hubungan motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional kepala balai dengan keinovatifan Widyaiswara pertanian.

II. MATERI DAN METODE PENELITIAN

Keinovatifan

Menurut Aan komariah dan Cepi Triatna inovasi adalah suatu gagasan, barang, kejadian, teknik-teknik/metode-metode atau praktik yang diamati, disadari, dirasakan, dan diterima sebagai

hal yang baru oleh seseorang atau kelompok/ masyarakat (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2005: 20). Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. (2008: 568 - 572) inovasi adalah suatu aktifitas untuk melakukan perubahan dari sesuatu yang telah ada dengan memperkenalkan sesuatu yang baru dan penerapan yang baik dari ide-ide kreatif dalam sebuah organisasi. Stephen P. Robbins (2013: 592) menyatakan bahwa: *"Innovation is a new idea applied to initiating or improving a product, process, or service."* Inovasi adalah ide baru yang dipraktekkan untuk memulai atau memperbaiki suatu produk, proses dan layanan. Robbins menekankan faktor-faktor yang berhubungan, yaitu: 1) Produk : Menciptakan pemikiran/atau ide baru, 2) Proses: menerapkan metode baru, 3) Layanan: Sitem dan standar baru. Maka dapat disintesisikan bahwa keinovatifan adalah kegiatan seseorang untuk dalam menciptakan ide, memperbaharui atau memodifikasi ide yang lama menjadi produk, proses dan pelayanan/jasa baru untuk dapat diaplikasikan serta memberikan manfaat. Adapun dimensinya adalah sebagai berikut : a) inovasi produk, b) inovasi proses, dan c) inovasi pelayanan

Motivasi Berprestasi

Dikemukakan oleh Hilgard yang dikutip oleh M. Soleh Hidayat dalam jurnal pendidikan dan kebudayaan (2008: 1144) bahwa motivasi berprestasi adalah motif sosial untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standar keunggulan dan apa yang dilakukan seseorang untuk memperoleh pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang telah dicapainya terlebih lagi apabila prestasi tersebut dapat melebihi teman-temannya.

David Mc.Celland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 19) juga mengungkapkan bahwa ada enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi: 1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) berani mengambil dan menanggung resiko, 3) memiliki tujuan yang realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan tidak mudah menyerah untuk merealisasikan tujuan, 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan dan 6) kreatif dan inovatif. Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2008: 150-151) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan Individu yang memiliki keinginan yang kuat tidak mudah menyerah untuk unggul dalam tugas-tugas beragam, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sulit, dan mengerjakan lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri seorang Widyaiswara untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tertentu agar dapat meraih prestasi dan unggul dibandingkan Widyaiswara lainnya yang diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Colcuitt, LePine and Wesson (2009: 490) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru. Karakteristik kepemimpinan transformasional tersebut diantaranya adalah : (1) *Charisma or idealized influence (attributed or behavioral)* / Karisma atau pengaruh yang beridealisme (sifat ataupun perilaku), (2) *Inspirational motivation*/ Motivasi yang menginspirasi, (3) *Intellectual stimulation*/ Rangsangan/ stimulasi yang berintelektual dan (4) *Individualized consideration*/ Perhatian subjektif terhadap pengikutnya.

James L. Gibson, dkk. (2012: 356) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi sebagai kebanggaan dan aktualisasi diribekerja yang meliputi suasana internal organisasi, praktek manajemen dan kebijakan yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas.

Menurut Dadi Permadi dan Daeng Arifin, (2007: 87-88) mengungkapkan pendapat bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang harus dapat mengubah keadaan menjadi lebih baik berlandaskan nilai-nilai budaya serta kearifan lokal (*local indigenous*). Colcuitt, LePine and Wesson (2009: 490) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yangn melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru.

Berdasarkan pemaparan konsep yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan transformasional adalah tindakan dalam mempengaruhi atau memberikan contoh untuk merubah perilaku bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara mengkomunikasikan visi dan misi organisasi, memberikan

motivasi dan inspirasi kepada bawahannya, bertanggung jawab dan memiliki karisma dalam memimpin suatu organisasi yang dipimpinnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan dari variabel motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dengan keinovatifan Widyaiswara sebagai variabel terikat. Unit analisis penelitian ini adalah Widyaiswara BPPSDMP Kementerian Pertanian, yaitu BBPP Lembang, BPP Lampung, Balai Diklat pertanian Cianjur dan PPMKP Ciawi – Bogor, di wilayah pulau jawa yang berjumlah 120 orang dengan jumlah sampel sebanyak 93 Widyaiswara yang ditentukan secara *proporsional random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana dan teknik analisis regresi dan korelasi ganda.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian yang kemudian diuji dengan pengajuan hipotesis sebagai berikut: 1) Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan Widyaiswara, 2) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala balai dengan keinovatifan Widyaiswara, dan 3) Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional kepala balai secara bersama-sama dengan keinovatifan Widyaiswara.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran keinovatifan Widyaiswara (Y) atas motivasi berprestasi (X_1), menghasilkan nilai terbesar luas daerah (L_{max}) sebesar 0,050, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 93$ pada taraf signifikansi = 0,05 sebesar 0,092 (Sugiyono, 2105, Tabel Nilai Kritis *Liliefors*, h.372). Berdasarkan persyaratan galat baku berdistribusi normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka galat baku taksiran Y atas X_1 , variabel motivasi berprestasi (X_1) dengan variabel keinovatifan Widyaiswara (Y) dapat disimpulkan berasal dari populasi yang terdistribusi normal, karena L_{hitung} sebesar $0,050 < L_{tabel}$ sebesar 0,092

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Uji Liliefors*, dilakukan terhadap galat baku taksiran Y atas X_2 .

Hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran keinovatifan Widyaiswara (Y) atas kepemimpinan transformasional (X_2), menghasilkan nilai terbesar luas daerah (L_{max}) sebesar 0,048, sedangkan L_{tabel} untuk $n=93$ pada taraf signifikansi = 0,05 sebesar 0,092 (Sugiyono, 2105, Tabel Nilai Kritis *Liliefors*, h.372). Berdasarkan persyaratan galat baku berdistribusi normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka galat baku taksiran Y atas X_2 variabel kepemimpinan transformasional (X_2) dengan variabel keinovatifan Widyaiswara (Y) dapat disimpulkan berasal dari populasi yang terdistribusi normal, karena L_{hitung} sebesar 0,048 < L_{tabel} sebesar 0,092.

Pengujian homogenitas varians data keinovatifan Widyaiswara (Y) atas varians motivasi berprestasi kepala balai (X_1) menggunakan uji Barlett. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 14,03$, χ^2_{tabel} dengan taraf signifikasni 0,05 adalah 54,57.). Karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa kelompok data memiliki varians sama (homogen).

Pengujian homogenitas varians data keinovatifan Widyaiswara atas varians kepemimpinan transformasional menggunakan uji Barlett. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 31,33$, sedangkan harga χ^2_{tabel} dengan taraf signifikasni 0,05 adalah 69,83. Karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa kelompok data memiliki varians sama (homogen).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan Widyaiswara, dengan koefisien korelasi (r_{yx1}) sebesar 0,328 dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,97, sedangkan F_{tabel} Sebesar = 3,95 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dan sebesar 6,92 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ Ini berarti berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi berprestasi dengan keinovatifan Widyaiswara adalah sangat signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keinovatifan Widyaiswara, dengan koefisien korelasi r_{yx2} sebesar 0,532 dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,97, sedangkan F_{tabel} Sebesar = 3,95 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dan sebesar 6,92 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ Ini berarti berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan Widyaiswara dengan keinovatifan adalah sangat signifikan.

Hubungan langsung motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan keinovatifan Widyaiswara adalah $R^2_{yx1x2} = (0,540)^2 = 0,2916$. Artinya bahwa kontribusi atau sumbangan motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap keinovatifan Widyaiswara sebesar 29,16%. Ringkasan hasil analisis korelasi

ganda variabel motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan keinovatifan Widyaiswara dan uji signifikansi Uji-t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Uji Signifikansi antara Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional secara Bersama-sama dengan Keinovatifan Widyaiswara

n	dk (n-3)	R _{yx1x2}	t _{hitung}	t _{tabel}		Kesimpulan
				0,05	0,01	
93	90	0,540	5,94**	1,99	2,63	Korelasi sangat signifikan

** sangat signifikan (t_{hitung} > t_{tabel})

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan cukup rendah dan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan keinovatifan Widyaiswara. Hasil tersebut menunjukkan apabila faktor dalam variabel motivasi berprestasi ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan variabel keinovatifan Widyaiswara sebagai dampak dari tingkat keterhubungan variabel motivasi berprestasi terhadap keinovatifan Widyaiswara. Temuan ini sejalan dengan penelitian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Lucell A. Larawan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif secara signifikan antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,24 pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan keinovatifan Widyaiswara adalah dengan meningkatkan motivasi berprestasi dari Widyaiswara tersebut.

Wood Wallace Z, Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Osborn (2001: 139-141) menyatakan bahwa Motivasi berprestasi adalah hasrat untuk melakukan aktifitas/kegiatan yang lebih baik atau lebih efisien, menuntaskan masalah atau mahir dalam mengerjakan tugas-tugas yang lebih kompleks/rumit, indikator-indikator yang mempengaruhinya adalah: melakukan kegiatan dengan lebih baik atau lebih efisien, memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah, dan hasrat untuk menyelesaikan tugas yang kompleks.

David Mc.Celland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 19) juga mengungkapkan bahwa ada enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi: 1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) berani mengambil dan menanggung resiko, 3) memiliki tujuan yang realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan tidak mudah menyerah untuk merealisasikan tujuan, 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan dan 6) kreatif dan inovatif.

Disisi lain menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. (2008: 568 - 572) inovasi adalah suatu aktifitas untuk melakukan perubahan dari sesuatu yang telah ada dengan memperkenalkan sesuatu yang baru dan penerapan yang baik dari ide-ide kreatif dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pernyataan yang telah diutarakan, maka dapat dilihat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan Widyaiswara. Keinovatifan Widyaiswara akan tinggi apabila terdapat dorongan dari dalam diri Widyaiswara untuk melakukan yang terbaik dari dirinya (motivasi berprestasi). Widyaiswara dengan motivasi berprestasi tinggi akan tertarik dengan tantangan, mempunyai perhatian yang besar untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah, selalu berusaha untuk mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan orang lain dan tidak mudah menyerah dalam menggapai apa yang diinginkan serta diharapkannya, sehingga Widyaiswara akan terus berusaha untuk menciptakan inovasi-inovasi baru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajarannya.

Temuan kedua penelitian ini bahwa terdapat hubungan cukup kuat dan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keinovatifan Widyaiswara. Hasil tersebut menunjukkan apabila faktor dalam variabel kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan variabel keinovatifan Widyaiswara sebagai dampak dari tingkat keterhubungan variabel kepemimpinan transformasional terhadap keinovatifan Widyaiswara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rabia Imran dan Anis-ul-Haque dalam Jurnal internasional: *"Mediating effect of organizational climate between transformational leadership and inovative work behavior"*, menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keinovatifan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r = 0,32$ (dengan $p < 0,01$).

Menurut Colcuitt, LePine and Wesson (2009: 490) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru. Karakteristik kepemimpinan transformasional tersebut diantaranya adalah : (1) *Charisma or idealized influence (attributed or behavioral)* / Karisma atau pengaruh yang beridealisme (sifat ataupun perilaku), (2) *Inspirational motivation* / Motivasi yang menginspirasi, (3) *Intellectual*

stimulation / Rangsangan/stimulasi yang berintelektual dan (4) *Individualized consideration* / Perhatian subjektif terhadap pengikutnya.

James L. Gibson, dkk. (2012: 356) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi sebagai kebanggaan dan aktualisasi diri. Kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan kebanggaan terhadap lembaga, memperoleh respek yang positif dari bawahan, memberi kepercayaan kepada bawahan, memberi perhatian pribadi secara individual, meningkatkan kompetensi semua bawahan yang dipimpinnya, rasionalitas dalam berfikir, dan memecahkan permasalahan secara kreatif.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat relevansi yang menunjukkan bahwa untuk dapat melakukan inovasi yang baik, Kepala balai yang memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam berkontribusi dalam keinovatifan Widyaiswara. Pemimpin yang percaya diri dan memiliki kekonsistenan harus mampu menstimulasi, memotivasi, memberikan energi untuk berkeaktifitas dan menjadi inspirasi Widyaiswara dan rekan-rekan bagian lainnya dalam lembaga diklat untuk mencapai tujuan yang tercantum dalam visi dan misi lembaga diklat.

Temuan ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan cukup kuat dan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan keinovatifan Widyaiswara. Tingkat kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional dengan keinovatifan Widyaiswara dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi ganda R_{yx1x2} sebesar 0,540, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi kepemimpinan transformasional dengan keinovatifan Widyaiswara dengan tingkat hubungan cukup kuat. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional bersama-sama dengan dengan keinovatifan Widyaiswara.

IV. KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan Widyaiswara. Dengan demikian, keinovatifan Widyaiswara dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi berprestasi. Semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki, akan semakin tinggi keinovatifan Widyaiswara. Peningkatan keinovatifan Widyaiswara dapat dilakukan melalui dengan melakukan pembinaan dan pengembangan potensi dan kompetensi Widyaiswara.

Widyaiswara diberikan pelatihan pengembangan diri maupun peningkatan kompetensi Widyaiswara baik itu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, maupun kompetensi professional. Hal ini dilakukan agar meningkatkan rasa tanggung jawab dan rasa percaya diri sehingga timbul keinginan atau motivasi untuk berusaha menjadi yang terbaik, tertantang untuk berinovasi menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dalam pembelajaran, dan menumbuhkan keinginan untuk berkompetisi.

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keinovatifan Widyaiswara. Dengan demikian, keinovatifan Widyaiswara dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional. Upaya untuk meningkatkan keinovatifan Widyaiswara melalui kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan yang bermutu didalam kehidupan berorganisasi, mampu mengendalikan dan mengerahkan semua potensi yang ada sehingga dapat tercapai tujuan yang optimal dan akan membangkitkan keinovatifan. Keinovatifan dapat terus dipelihara dan dikembangkan apabila memiliki kepemimpinan transformasional yang baik. Kepemimpinan transformasional yang baik akan mampu mewujudkan kebersamaan dalam mengatasi berbagai masalah.

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan keinovatifan Widyaiswara. Keinovatifan Widyaiswara tergantung pada motivasi berprestasi yang dimilikinya. Widyaiswara yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan senantiasa berusaha mencari dan menemukan ide-ide baru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Kepemimpinan transformasional kepala balai yang baik, sangat memungkinkan Widyaiswara untuk lebih dapat mengembangkan potensinya. Kepala balai dengan kepemimpinannya berusaha untuk mengubah persepsi sikap dan perilaku kerja karyawan khususnya Widyaiswara dengan membangun kesadaran mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas Widyaiswara.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Aan Komariah, Cepi Triatna. 2010. *Visionary Leadership Menuju sekolah efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Colcuitt, LePine and Wesson. 2009. *Organization Behavior*. New York : Mc. Grow Hill.
- Gibson, James L, Donnelly, James H, Ivancevich, Jhon N and Konopaske, Robert. 2012. *Organization Behavior, Structure, Proscesses*. New York : Mc.Graw Hill Companies.

- George M. Jenifer and Gareth R. Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Greenberg, Jerald, Baron, Robert A. 2008. *Behavior in Organizations*, Nine edition, New Jersey: Pearson education, Inc
- Hasbullah. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, John M, Konopaske, Robert, Matterson, Michael. 2008. *Organizational Behavior and Management*. Newyork: McGraw-Hill.
- Kinicki, Angelo and Brian K. Williams. 2008. *Management A Practical Introduction. Third Edition*. New York: McGraw- Hill Company Inc.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. Amerika: Mc Graw Hill.
- M. Soleh Hidayat. 2009. *Hubungan Minat Terhadap Profesi Guru dan Motivasi Berprestasi dengan Keterampilan Mengajar*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. November. No.075.
- Masaong, Abd.Kadim. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang)*. Bandung: Alfabeta
- Mcshane, Steven L and Von Glinow, Mary Ann. 2010. *Organizational Behavior : Emerging knowledge and practice for the real world 5th edition*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Parzefall, Marjo-Ritta, Seeck, Hannele and Leppanen. 2008. Employee Innovativeness in Organizations: A Riview of the Antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*. Vol. 2(08): 165-182
- Permadi, Dadi dan Arifin, Daeng. 2007. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*. Bandung: PT. Sarana panca Karya Nusa
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P and Coulter, Mary. 2014. *Management. Twelfth Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Sadeghi, Amir and Akmaliah, Zaidatol Lope Pihie. 2012. *Transformational Leadership and Its Predictive Effect on Leadership Effectiveness*. International Journal of Business and Social Science, Vol.3 no.7.
- Schermerhorn John, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, James G. Hunt. 2012. *Organizational Behaviour. International Student Version*. United State of America: John Wiley & Sons Inc.
- Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow. 2015. *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge, Global Reality*. Singapore: McGraw Hill Education.
- Sugiyono.2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teori dan Praktis*, Jakarta: Ebook.
- Suwatno dan Priansa, Doni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Udin Syaefudin Sa`ud. 2012. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen-Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wood, Wallace Zeffane, Schermerhorn Hunt, Osborn. 2001. *Organizational Behaviour: A Global Perspectives*. Seventh Edition. Sydney: John Wiley & Sons Australia Ltd.
- Yulk, Garry. 2009. *Behavior in organizations, seventh edition*. New Jersey : Pearson International Inc.