

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Keinovatifan Widyaiswara Di Lingkup Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, Kementerian Pertanian

Binda Kharismarina Widowati

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian

Jalan Raya Puncak km 11, Ciawi, Bogor 16552

bindafaradian@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between Transformational Leadership and Widyaiswara's Innovation in the Scope of The Counseling Agency and Human Resources Development of Agriculture (BPPSDMP), The Ministry of Agriculture. This research was conducted in 10 Technical Implementing Units (UPT) of BPPSDMP, The Ministry of Agriculture. The research method uses survey methods with a correlational approach. The study population numbered 177 Widyaiswara with a total sample of 123 Widyaiswara determined by proportional random sampling. Data analysis techniques using descriptive statistical analysis techniques and inferential statistics. Inferential statistics are used to test hypotheses using simple regression and correlation analysis techniques. Based on the results of the study concluded that: There is a very significant positive correlation between Transformational Leadership and Widyaiswara Innovation, with a correlation coefficient (r_{yx_1}) of 0.631, a coefficient of determination ($r^2_{yx_1}$) of 0.39.8 and supported by a simple linear regression equation $\hat{Y} = 22.138 + 0.800 X_1$. Thus it can be concluded that Widyaiswara's Innovation can be improved through Transformational Leadership.

Keywords: Transformational Leadership, Widyaiswara's Innovation.

I. PENDAHULUAN

Indonesia saat ini dihadapkan pada Era Revolusi Industri 4.0, dimana permasalahan semakin kompleks dan tingkat kompetisi antar negara semakin ketat. Di Era Revolusi Industri 4.0 ini, meningkatkan kualitas layanan dan birokrasi pemerintahan agar mampu bersaing secara global merupakan suatu keharusan bagi suatu negara, termasuk Indonesia. Pemerintah dituntut untuk mewujudkan birokrasi berkelas dunia. Untuk mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia maka diperlukan ASN yang berkelas dunia pula.

ASN adalah tokoh utama dalam pelayanan dan pelaksanaan birokrasi. Untuk mewujudkan ASN yang berkompentensi tinggi dan mampu bersaing secara global maka ASN perlu dididik dan dilatih, Seiring dengan hal tersebut pemerintah mengatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa PNS wajib mengikuti pelatihan dalam 1 (satu) tahun minimal 20 Jam Pelajaran. Dengan adanya kewajiban bagi PNS untuk mengikuti pelatihan tersebut, peran lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah menjadi sangat penting

Disebutkan dalam Permentan No. 30/Permentan/OT.140/2/2014 bahwa terdapat 4 (empat) unsur utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan suatu diklat, yaitu kelembagaan, ketenagaan, program dan sarana prasarana. Dalam hal ketenagaan pada lembaga diklat, Widyaiswara adalah unsur utama ketenagaan diklat yang memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih Sumber Daya Manusia (SDM) Pertanian pada lembaga diklat.

Widyaiswara adalah ujung tombak dari keberhasilan suatu diklat, tugasnya adalah melaksanakan *transfer of knowledge* dan *transfer of skill* sehingga para peserta diklat meningkat kompetensinya dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Oleh karena itu Widyaiswara dituntut untuk memiliki kreativitas, kepekaan, dan kecepatan dalam mengembangkan kompetensinya, tidak saja kompetensi keilmuan (substentif), akan tetapi juga kompetensi pengelolaan pembelajaran, kepribadian, dan sosial.

Pada hasil survey pendahuluan, penulis dapat berkesimpulan bahwa sebagian besar fenomena masalah Widyaiswara dalam hal keinovatifan terutama di kegiatan persiapan dan pelaksanaan dalam pengelolaan pembelajaran, sebesar 68,2%

II.MATERI DAN METODE

1. Hakikat Keinovatifan Widyaiswara

Menurut J. Greenberg dan R.A. Baron (2008: 568-572), inovasi adalah tindakan (proses) melakukan perubahan dari sesuatu yang telah terbentuk menjadi sesuatu yang baru. Adapun faktor-faktor inovasi adalah (a) Inovasi Produk, yaitu mencakup inovasi atas produk atau komoditas hasil produksi/operasi, (b) Inovasi Layanan, yaitu mencakup inovasi tentang hubungan dengan pelanggan, (c) Inovasi Proses, yaitu mencakup metode,

prosedur atau teknik pengadaan produk/jasa, (d) Inovasi Pemasaran, mencakup inovasi dalam aktivitas promosi dan penjualan, (e) Inovasi Usaha, yaitu mencakup kegiatan pengembangan atau perluasan usaha, (f) Inovasi Organisasi, mencakup inovasi dalam tata kelola dan manajemen.

John R. Schermerhorn, Jr (2005: 466-467) berpendapat bahwa inovasi adalah tindakan memproses suatu ide baru untuk diwujudkan menjadi sesuatu yang memiliki kegunaan praktis. Adapun Faktor-faktor Inovasi adalah (a) Inovasi Produk, yaitu barang, produk atau jasa yang baru, (b) Inovasi Proses, yaitu prosedur atau cara kerja yang baru.

Selanjutnya Stephen P. Robbins (2003: 571-572) menyatakan inovasi adalah ide baru diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan. Faktor-faktor yang mendukung inovasi menurut Robbins adalah (a) Inovasi Produk, yaitu dari perubahan kecil untuk merubah produk, (b) Inovasi Proses, yaitu seperti mengenalkan ide baru untuk melakukan suatu pekerjaan, (c) Inovasi Layanan, yaitu memperhatikan semua aktivitas yang meningkatkan hubungan dan kepuasan kepada pelanggan.

Konsep inovasi juga dikemukakan oleh Griffin (2003: 397 – 401) yang menyatakan bahwa inovasi adalah usaha yang terkelola dari suatu organisasi untuk mengembangkan produk atau jasa baru, atau kegunaan baru dari produk dan jasa yang ada. Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi adalah (a) Inovasi Radikal, yaitu suatu produk, jasa atau teknologi baru yang dikembangkan suatu organisasi yang sepenuhnya menggantikan produk, jasa atau teknologi yang ada dalam suatu industri, (b) Inovasi Bertahap, yaitu suatu produk, jasa atau teknologi baru yang memodifikasi produk, jasa atau teknologi yang ada, (b) Inovasi teknikal, yaitu suatu perubahan dalam penampilan fisik atau kinerja dari suatu produk atau jasa, atau proses fisik dimana suatu produk atau jasa dibuat, (c) Inovasi Manajemen, yaitu perubahan dalam proses manajemen dimana produk atau jasa disusun, dibangun, dan diberikan kepada konsumen, (d) Inovasi Produk, yaitu perubahan dalam karakteristik atau kinerja dari suatu produk atau jasa yang ada, atau penciptaan dari produk atau jasa yang sama sekali baru, (e) Inovasi Proses, yaitu perubahan dalam cara produk dan jasa dibuat, diciptakan, didistribusikan.

Djamaludin Ancok (2012, hal. 34-42) mengemukakan bahwa inovasi adalah suatu proses memikirkan dan mengimplementasikan pemikiran tersebut, sehingga menghasilkan hal baru berbentuk produk, jasa, proses bisnis, cara baru, kebijakan dan lain

sebagainya. Beberapa faktor inovasi menurut Djameludin Ancok adalah (a) Inovasi Proses, mencakup efisiensi proses kerja atau proses kerja baru untuk membuat loncatan mencapai hasil kerja organisasi, (b) Inovasi Metode, mencakup cara yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, (c) Inovasi Struktur Organisasi, mencakup perubahan struktur organisasi, (d) Inovasi dalam Hubungan, mencakup hubungan dengan pelanggan dan kemitraan dalam usaha (e) Inovasi Strategi, mencakup sistem yang digunakan untuk mengembangkan usaha, (f) Inovasi Pola Pikir (Mindset), mencakup tindakan yang diambil dalam menghadapi masalah (g) Inovasi Produk, mencakup pengembangan atau pembaharuan suatu produk (h) Inovasi Pelayanan, mencakup peningkatan kualitas dan pengembangan pelayanan untuk mencapai kepuasan pelanggan.

Sejalan dengan pendapat tersebut Bessant dan Tidd dalam Constantine Andriopoulos dan Patrick (2009: 28) mengungkapkan bahwa inovasi adalah proses menterjemahkan ide menjadi produk baru yang bermanfaat dan digunakan dalam proses dan jasa. Inovasi adalah keberhasilan dalam mengeksplorasi ide-ide baru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi adalah (a) Inovasi Proses, yaitu cara-cara baru dalam menciptakan dan memberikan produk dan jasa, (b) Inovasi Produk, yaitu perubahan bentuk produk dan jasa, (c) Inovasi Posisi (b) Inovasi Paradigma, yaitu perubahan paradigma tentang organisasi atau bisnis.

Inovasi berasal dari Bahasa Latin yaitu "innovare" artinya menciptakan sesuatu yang baru. Menurut Henny Suharyati, et.al. (2016: 29-34), Keinovatifan adalah perilaku atau tindakan yang menunjukkan tingkat inovasi yang telah dilakukan. Dalam hal ini inovasi menunjukkan perubahan dalam perilaku dan tindakan seseorang dan bukan hanya pikirannya saja. Setiap orang dianggap memiliki potensi untuk menjadi inovatif meskipun tidak semua dapat mengembangkan atau menggunakan potensi mereka sepenuhnya

Dari teori-teori tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa Keinovatifan adalah suatu tindakan dalam menciptakan ide baru dan mengimplementasikannya menjadi produk/jasa baru yang mempunyai kegunaan praktis dan berdampak pada kemajuan organisasi. Dalam hal ini Keinovatifan Widyaiswara adalah perilaku atau tindakan Widyaiswara dalam menciptakan ide baru dan mengimplementasikannya menjadi suatu produk/jasa baru yang mempunyai kegunaan praktis dalam kinerjanya khususnya pengelolaan pembelajaran dan berdampak pada kemajuan kediklatan. Faktor-Faktor dan

indikator yang mempengaruhi Keinovatifan Widyaiswara adalah (a) Inovasi Produk, dengan indikator: (1) Menciptakan produk baru dalam pembelajaran, (2) Memperbaiki/memperbaharui produk lama/exsisting dalam pembelajaran; (b) Inovasi Layanan, dengan indikator: (1) Peningkatan kualitas fasilitas layanan pembelajaran, (2) Penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran; (c) Inovasi Proses dengan indikator: (1) Pembaharuan rencana pembelajaran, (2) Pengembangan metode pembelajaran; (d) Inovasi Usaha dengan indikator: (1) Peningkatan kompetensi widyaiswara, (2) Pengembangan profesionalisme widyaiswara; (e) Inovasi Organisasi dengan indikator: (1) Perbaikan tata kelola, (2) Sertifikasi pelatihan.

2. Hakikat Kepemimpinan Transformasional

Colcuitt et.al. (2009: 488) menyatakan 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. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional adalah (a) Idealized influence (charisma)/karisma, (b) Intelctual stimulation/stimulasi intelektual, (c) Individulized consideration/perhatian yang individualisasi, (d) Inspirational motivation/motivasi inspirasional.

Menurut Angelo Kinicki dan Brian K. Williams (2008: 44), Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengubah karyawan untuk mengejar tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional akan berusaha untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengembangkan kepemimpinannya kepada orang lain. Adapun faktor-faktor yang mendorong Kepemimpinan Transformasional adalah (a) Idealized Influenced (Pengaruh terhadap pola pikir bawahan), (b) Inspirational Motivation (Inspirasi yang memotivasi), (c) Intellectual Stimulation (Rangsangan Intellektual), (d) Individual Consideration (Perhatian terhadap bawahan secara individual) dan (e) Charisma (Karisma).

Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio (2006: 6) berpendapat bahwa Kepemimpinan Transformasional merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Menurut Bass dan Riggio, faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Transformasional adalah (a) Idealized influence, yaitu pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan, (b) Inspirational motivation, yaitu pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang secara optimis, (c) Intellectual stimulation, yaitu pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif, (d) Individual consideration, yaitu pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan cuaca pendukung.

Selanjutnya Gibson et.al. (2012: 356-359) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai hasil lebih besar dari yang direncanakan untuk penghargaan internal. Adapun faktor-faktor yang mendorong Kepemimpinan Transformasional adalah (a) Karisma, pemimpin mampu menanamkan rasa nilai, menghargai, menghormati, dan kebanggaan serta mengartikulasikan suatu tujuan, (b) Perhatian individu, pemimpin memperhatikan kebutuhan pengikut dan menunjukkan rancangan yang berarti sehingga pengikut tersebut tumbuh secara pribadi (c) Rangsangan intelektual, pemimpin membantu pengikut memikirkan kembali cara-cara rasional untuk memeriksa situasi. Dia mendorong pengikut untuk menjadi kreatif, (d) Pemberian penghargaan, pemimpin menginformasikan pengikut tentang apa yang harus dilakukan untuk menerima penghargaan yang mereka inginkan, (e) Manajemen dengan pengecualian, pemimpin mengizinkan pengikut untuk mengerjakan tugas tersebut dan tidak melakukan intervensi kecuali jika tujuan tidak tercapai dalam waktu tertentu dan dengan biaya yang wajar.

Pendapat lain disampaikan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009: 452-453), menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah menginspirasi pengikutnya agar melampaui kepentingan mereka sendiri untuk kebaikan organisasi (tujuan organisasi) dan mampu memiliki efek yang mendalam dan luar biasa pada pengikutnya. Faktor-faktor yang mendukung Kepemimpinan Transformasional adalah (a) Pengaruh ideal, memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan, memberikan penghargaan dan kepercayaan, (b) Motivasi inspirasional, mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha, mengungkapkan tujuan penting dengan cara yang sederhana, (c) Rangsangan Intelektual, mempromosikan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat, (d) Pertimbangan

individual, memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individu, melatih, memberi saran.

Selain itu Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014: 218-220) mengemukakan bahwa Kepemimpinan Transformational yaitu mengubah para pegawai untuk mengejar tujuan-tujuan organisasi daripada tujuan-tujuan yang bersifat pribadi. Menimbulkan kepercayaan, mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain, memperlihatkan pengorbanan diri, bertindak sebagai agen moral, fokus pada diri mereka sendiri dan pengikutnya dalam sasaran yang melampaui kebutuhan yang lebih terdekat terhadap kelompok kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan transformasional, yaitu: (a) Motivasi inspiratif: motivasi intrinsik, orientasi pencapaian dan pengejaran tujuan, (b) Pengaruh yang ideal: pengenalan yang meningkat dan kepercayaan terhadap pemimpin, (c) Pertimbangan individu: pengenalan yang meningkat dan keterpaduan dengan anggota kelompok, (d) Stimulasi intelektual: peningkatan kepercayaan diri, efektivitas diri, dan minat intrinsik pada pencapaian tujuan.

Seiring dengan itu, Cam Caldwell (2012: 103-104) berpendapat bahwa Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai hasil yang optimal untuk organisasi dan individu-individu di dalamnya. Faktor-faktor yang mendukung Kepemimpinan Transformasional adalah (a) Idealized influence, model standar organisasi sebagai model peran yang dipersonalisasi untuk orang lain. Pengaruh ideal menggabungkan mengejar standar perilaku moral, (b) Inspirational motivation, membantu rekan-rekan untuk menemukan yang terbaik dalam diri mereka sendiri. menginspirasi orang lain menantang mereka untuk mengubah hidup mereka dan mendefinisikan kembali kelebihan mereka. (c) Intellectual simulation, dengan menciptakan sebuah budaya yang terus-menerus belajar, mengejar solusi kreatif, dan mengembangkan pendekatan baru untuk memecahkan masalah-masalah organisasi, pemimpin transformasional membantu organisasi untuk menghasilkan inovasi unggul yang membedakan perusahaan dari kompetisi mereka, (c) Individual consideration, menghargai setiap individu. Kunci keberhasilan terbesar adalah mempercayai kemampuan individu. Semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang optimal untuk organisasi dan individu-individu di dalamnya.

Dari hasil analisa teori-teori yang telah dikemukakan di atas, penulis membuat sintesis sebagai berikut: Kepemimpinan Transformasional adalah perilaku pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk berkomitmen mencapai tujuan organisasi dan memberikan dampak positif untuk pengikutnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional adalah (a) Idealized Influence dengan indikator-indikator: (1) Menanamkan nilai moral, (2) Menghargai bawahan, (3) Memberikan empati kepada bawahan; (b) Inspirational motivation (inspirasi yang memotivasi) dengan indikator-indikator: (1) Memberikan contoh perilaku yang baik, (2) Memberikan contoh kinerja yang baik; (c) Intellectual stimulation (stimulasi intelektual) dengan indikator-indikator: (1) Memiliki kecerdasan, (2) Rasionalitas, (3) Memberikan jalan keluar dari suatu masalah, (4) Memberikan contoh kreatif dan inovatif; (d) Individual consideration, (perhatian kepada bawahan) dengan indikator-indikator: (1) Memberikan kebutuhan perkembangan bawahan, (2) Memperhatikan kemampuan bawahan, (3) Memberikan saran serta masukan ke bawahan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap Widyaiswara di 10 (sepuluh) Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pertanian (BPPSDMP), Kementerian Pertanian, dengan jumlah responden sebanyak 123 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan angket/kuesioner tertutup kepada responden penelitian. Untuk mengukur variabel Keinovatifan Widyaiswara, dan variable Kepemimpinan Transformasional. Angket/kuesioner yang digunakan berisi pernyataan-pernyataan dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Pernyataan-pernyataan yang akan diisi oleh responden, terdiri dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif,.

Secara terperinci langkah-langkah yang ditempuh dalam pengolahan dan analisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji normalitas galat baku taksiran

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus teknik lilliefirs. Kriteria data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$

2. Uji homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Pengujiannya dilakukan dengan teknik Bartlett. Varian dikatakan homogen jika memenuhi persyaratan $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$.

3. Uji Linearitas dan Signifikansi Persamaan Regresi

Untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear, dilakukan dengan menggunakan analisis varians.

4. Persamaan Regresi Sederhana

a. Persamaan regresi sederhana untuk variabel Keinovatifan Widyaiswara (Y) atas Kepemimpinan Transformasional (X_1), yaitu: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + \epsilon_1$;

b. Uji Korelasi Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan uji korelasi sederhana. Korelasi yang dimaksud adalah korelasi sederhana antara variabel X_1 dengan Y. Uji signifikansi korelasi sederhana menggunakan uji T, dikatakan koefisien korelasi bersifat signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

c. Perhitungan Koefisien Determinasi

Untuk melihat kontribusi variabel bebas (X_1) terhadap variabel Y

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan Widyaiswara.

Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis dengan menggunakan teknik product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y_1} = 0.631$. Hubungan keduanya signifikan karena $\text{Sig} = 0,000$ nilai ini identik dengan p-value lebih kecil dari $\alpha = (0.05)$.

Hubungan fungsional antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan Widyaiswara ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 22.138 + 0.800X_1$ diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 22.138 artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X_1)

nilainya 0, maka Keinovatifan Widyaiswara (Y) nilainya sebesar 22.138. Koefisiensi fungsional (b) variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0.800 artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka Keinovatifan Widyaiswara (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.800 satuan.

Sedangkan nilai kontribusi (koefisiens determinasi) Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Keinovatifan Widyaiswara (Y) dihitung berdasarkan koefisiensi korelasi $r = 0.631$ dijadikan koefisiensi determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0.398$, berarti variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) memberikan kontribusi terhadap Keinovatifan Widyaiswara (Y) sebesar 39,8 % sisanya oleh faktor-faktor lainnya.

Adanya hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan Widyaiswara juga dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu Penelitian Mozhdh Mokhber, Wan Khairuzzaman dan Amin Wakilbashi (2018: pp. 108–128) memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan Organisasi yang dibuktikan dengan hasil hipotesa data $R^2 = 0,449$, $\beta = 0,670$, $t \geq 3,29$, $p < 0,001$.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi yang signifikan pada Keinovatifan Widyaiswara. Semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional, semakin tinggi Keinovatifan Widyaiswara, dan sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional, maka semakin rendah pula Keinovatifan Widyaiswara.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Keinovatifan Widyaiswara (Y). Semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional Kepala Balai Diklat maka semakin tinggi Keinovatifan Widyaiswara, dan sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional Kepala Balai Diklat dan maka semakin rendah pula Keinovatifan Widyaiswara.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis, dan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan keinovatifan Widyaiswara, dengan koefisien korelasi (r_{yx_1}) sebesar 0.631 pada tingkat hubungan kuat, dan didukung oleh persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 22.138 + 0.800X_1$. Nilai koefisien determinasi ($r^2_{yx_1}$) sebesar 0.398 yang menunjukkan kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinovatifan Widyaiswara sebesar 39,8%.

Dengan demikian, Keinovatifan Widyaiswara dapat ditingkatkan melalui peningkatan Kepemimpinan Transformasional. Semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki seorang pimpinan (kepala Balai Diklat) maka akan semakin tinggi Keinovatifan Widyaiswara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan di atas, maka beberapa hal yang disampaikan berikut dapat menjadi perhatian, yaitu:

1. Saran Untuk Widyaiswara

- a. Widyaiswara hendaknya lebih untuk intens dalam mengimplementasikan inovasi produk dalam kinerjanya khususnya berkaitan dengan kegiatan pembelajaran dengan memperbarui bahan ajar, bahan tayang, rencana pembelajaran sesuai dengan perkembangan iptek.
- b. Widyaiswara hendaknya lebih mengimplementasi inovasi layanan dalam kegiatan pembelajaran yaitu menggunakan media pembelajaran yang variatif yang sesuai dengan metode pembelajaran, dapat mengikuti dan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi sebagai penunjang kegiatan pembelajaran.

- c. Widyaiswara harus lebih aktif untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan-pelatihan dan selalu mengembangkan wawasan, agar dapat terus beradaptasi dengan tantangan global.
- d. Widyaiswara hendaknya lebih meningkatkan metode pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang variatif sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- e. Widyaiswara sebaiknya lebih aktif dalam kegiatan menulis karya tulis ilmiah dan mengikuti seminar bukan hanya pasif sebagai peserta tetapi mampu menjadi narasumber, sehingga dapat memberikan ide yang membangun dan inovatif mengenai kediklatan.

2. Saran Untuk Kepala Balai

- a. Kepala Balai hendaknya lebih memberikan kesempatan pada Widyaiswara untuk mengembangkan kompetensi, sehingga Widyaiswara termotivasi untuk meningkatkan kualitas dirinya dan memberikan kesempatan Widyaiswara untuk menyampaikan ide-ide yang inovatif, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kediklatan.
- b. Kepala Balai hendaknya membangun komunikasi efektif agar rasa percaya antara Widyaiswara, Kepala Balai Diklat, dan Mananjemen tumbuh sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong semua pihak untuk meningkatkan keinovatifan dalam kinerjanya.
- c. Kepala Balai hendaknya lebih melibatkan Widyaiswara dalam kegiatan evaluasi kinerja khususnya dalam kegiatan kediklatan agar mendorong Widyaiswara dan seluruh komponen organisasi untuk melakukan *continuous improvement*.
- d. Kepala Balai diklat sebaiknya meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran yang modern dan mengikuti perkembangan teknologi Pendidikan dan Pelatihan supaya pelayanan kepada peserta diklat lebih optimal dan mendorong Widyaiswara untuk inovatif dalam kegiatan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 2012. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Andriopoulos, C. & Patrick. 2009. Managing Change, Creativity and Innovation. SAGE Publication Ltd. London.
- Bass, B.M., dan R. E. Riggio. 2006. Transformational Leadership. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, London.
- Caldwell, C. 2012. Moral Leadership : A Transformative Model for Tomorrow's Leaders . Business Expert Press. New York.
- Colquitt, J.A., J. LePine, and M. Wesson. 2009. Organizational Behavior. McGraw-Hill. New York.
- Feldman, R.S. 2008. Understanding Psychology. McGraw-Hill. New York.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. 2006. Organizations: Behavior, Structure and Processes. McGraw-Hill. New York.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr dan R.Konopaske. 2012. Organizations Behavior, structure, Processes. McGraw-Hill. New York.
- Goerge J. M. dan G. R. Jones. 2012. Understanding and Managing Organizational Behavior. 6th Edition. Pearson. New Jersey.
- Greenberg, J. , and R.A. Baron. 2008. Behavior in Organizations. Pearson Prentice-Hall. Upper Saddle River, New Jersey.
- Griffin. 2003. Manajemen jilid 1, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hollenbeck, J. R. and J. A. Wagner III. 2010. Organizational Behavior. Routledge. New York.
- Kinicki, A., dan B.K. Williams. 2008. Management A Practical Introduction. McGraw-Hill, New York.
- Kinicki. A., & B.K. William. 2013. Management A Practical Introduction, McGraw-Hill International Edition. New York.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. 2010. Organizational Behavior. McGraw-Hill. New York.
- Kreitner, R., dan A. Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Preiss, D.D. and R. J. Sternberg. 2010. Innovation in Educational Psychology Perspectives on Learning, Teaching, and Human Development. Springer Publishing Company. New York.
- Robbins, S. P., 2003. Organizational Behavior. Prentice Hall. New York.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2009. Organizational Behavior. Pearson. New Jersey.
- Santrock, J.W. 2008. Educational Psychology. McGraw-Hill. New York.
- Schermerhorn, J. R. Jr., 2005. Management. John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Setiawan, B. A., dan A. Muhith. 2013. Transformational Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung

Suharyati, H., Bibin, R., dan Abdullah, T. 2016. Relationship between Organizational Culture, Transformational Leadership, Working Motivation to Teacher's Innovativeness. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 4, Issue 3: 29-34.

Suharyati, H. 2018. *Dicari: Guru PAUD inovatif*. UIKA Press. Bogor.